



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima institucional y el desempeño docente en la  
institución educativa San Francisco de Asís de  
Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Abarca Ortega, Pilar

**ASESOR:**

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad y gestión educativa

**PERÚ – 2017**

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres, Celia Ortega y Porfirio Abarca a quienes debo la vida. Por sus buenos consejos que me sirvieron como guía y ejemplo en todo momento de mi vida personal y profesional.

A mis hermanos Eloy y Elsa, por su apoyo moral a pesar de la distancia siempre están a la expectativa de mis logros profesionales.

A mi amado esposo José quien es el motivo de mi vida por su nobleza, modelo de padre, que me dio su permanente apoyo para concluir mi estudio de post grado y todo el trabajo que realizó para la conclusión de esta tesis, mi eterna gratitud

A mis adorados hijos, Brian, Fabricio, Kelly... quienes son el regalo máspreciado que Dios me diera y que son motivo para seguir adelante

La autora

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud al Dr. César Acuña Peralta rector fundador de la Universidad César Vallejo de Trujillo, a la coordinadora Dra. María Hilda Rozas Cáceres, por dar una oportunidad a los docentes del Perú profundo de brindar un estudio de post grado en el lugar donde se encuentre trabajando, oportunidad que hace algunos años, era casi imposible, solo en la ciudad de Lima se realizaban especialmente en la universidad de la Cantuta que por entonces era costosa y sin goce de haber siendo muy dificultoso continuar con estudios de pos grado; por lo que agradezco a todos los magísteres quienes a pesar de las inclemencias del tiempo y la distancia han estado presentes durante el proceso y análisis de cada módulo de estudio de Post grado en la administración de la Educación, para compartir su conocimiento y de esa forma enriquecer y ampliar mis conocimientos demostrando su interés y puntualidad.

A todos los docentes de la Institución Educativa primaria de San Francisco de Asís de Tambobamba - Cotabambas por contribuir en el presente estudio de investigación en forma favorable.

La autora

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Abarca Ortega, Pilar, estudiante de la Escuela Profesional de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado El clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017

Presentada, en 100 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la educación es de mi autoría.

Por los tanto declaro lo siguiente:

- > He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- > No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- > Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- > Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- > De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, diciembre del 2016

  
\_\_\_\_\_  
Br. Abarca Ortega, Pilar

DNI: 31420108

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada El clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San francisco de asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017, con la finalidad de determinar la intensidad de la relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San francisco de asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017

El presente trabajo de investigación se presente en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCION .....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	22
1.4. Formulación del problema .....	33
1.4.1. Problema General .....	33
1.4.2. Problemas Específicos .....	33
1.5. Justificación del estudio.....	33
1.6. Hipótesis.....	34
1.6.1. Hipótesis General .....	34
1.6.2. Hipótesis Específicas .....	35
1.7. Objetivos .....	35
1.7.1. Objetivo General .....	35
1.7.2. Objetivos Específicos .....	35
II. MÉTODO.....	36

2.1. Diseño de investigación.....	36
2.2. Variables, Operacionalización .....	36
2.2.1. Variables de estudio .....	36
2.2.2. Operacionalización de variables.....	37
2.3. Población y muestra .....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ....	38
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	38
2.4.2. Validez y confiabilidad .....	38
2.5. Métodos de análisis de datos .....	40
III. RESULTADOS .....	41
3.1. Descripción.....	41
3.2. Resultados descriptivos por variables. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.2.1. Resultados para Gestión de Fiscalización Laboral.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
IV. DISCUSIÓN .....	80
V. CONCLUSIONES .....	82
VI. RECOMENDACIONES .....	83
VII. PROPUESTA.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
VIII. REFERENCIAS .....	84
ANEXOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017, para lo cual se implementó un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, transversal. El mismo que se aplicó a una población de 22 docentes de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba, Cotabambas. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos un cuestionario destinado a medir el clima institucional y otro destinado a medir el desempeño docente, el primero cuenta con 28 ítems y el segundo con 32 ítems, siendo dichos instrumentos validados y estudiados en cuanto a su confiabilidad se refiere.

Los resultados muestran que con un nivel de confianza del  $95\% = 0.95$ , y al nivel de significancia del  $5\% = 0.05$ , si existe correlación entre las variables clima institucional y Desempeño docente, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,755, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

**Palabras Clave:** Clima Institucional, desempeño docente.



## ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between the institutional climate and the teaching performance in the San Francisco de Asís educational institution of Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017, for which a non - experimental descriptive correlational, transversal type was implemented. The same was applied to a population of 22 teachers from the San Francisco de Asis educational institution of Tambopata, Cotabambas. For data collection, two instruments were used: a questionnaire to measure the institutional climate and another to measure teacher performance. The first one had 28 items and the second had 32 items. These instruments were validated and studied in terms of their reliability it means.

The results show that with a confidence level of  $95\% = 0.95$ , and at the significance level of  $: 5\% = 0.05$ , if there is correlation between the variables institutional climate and teacher performance, according to the test statistic for a non-parametric study Tau-B of Kendall, whose coefficient of correlation reaches the value of 0,755, value that shows a high and direct association between said variables

**Keywords:** Institutional climate, teaching performance.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

La educación en el escenario mundial, actualmente se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, a consecuencia de los diferentes escenarios en este mundo globalizado frente a los avances científicos y tecnológicos. La organización de los sistemas Educativos varía de un país a otro, dependiendo de su nivel de desarrollo económico. En el Perú la aplicación del nuevo sistema curricular crea una cierta incertidumbre en los docentes por la resistencia al cambio y el temor al fracaso educativo. Como país tenemos la responsabilidad de asegurar el aprendizaje de nuestros estudiantes, así como su desarrollo integral. Esta responsabilidad requiere del esfuerzo compartido de la institución educativa entre los directivos, docentes y administrativos. Porque las escuelas pública y privadas deben ser el espacio para el desarrollo de nuestros niños, niñas y adolescentes, donde el docente demuestra su capacidad profesional, con un desempeño digno de imitar por la nueva generación de profesional en la docencia, todo esto se logrará dentro de un clima institucional para lo cual debemos buscar un espacio de concertación entre todos los docentes de una institución educativa, de esta forma mantener el clima institucional favorable para el mejor logro del proceso educativo y que finalmente podamos presentar a la sociedad como producto final a jóvenes estudiantes competitivos, reflexivos, críticos, empáticos; es decir con todos los valores, de acuerdo a las exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales.

De allí, que la organización educativa tiene un rol importante en las actividades pedagógicas e institucionales. La pregunta es ¿Qué significa ser líder pedagógico?, en el fascículo de gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas, un líder pedagógico, dirige coordina, planifica, dialoga con sus docentes, logra metas para, mejorar el prestigio de su institución que compite con otras, del director depende la buena marcha de la institución, que conlleva a mejores logros en el aprendizaje del educando. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo. Por lo tanto, los directores asumen la responsabilidad por el éxito o fracaso del proceso educativo dentro de la institución que esté a su cargo.

En el presente trabajo de investigación se pretende investigar la Influencia del clima Institucional en el desempeño docente, para ello he considerado a los veintidós docentes de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba, Provincia de Cotabambas – Apurímac 2017.

Según (Rojas 2010) manifiesta que el clima institucional es el ambiente donde desarrolla su labor como profesional, al que acude a diario y es parte de su vida cotidiana y es fundamental observar desde el inicio un ambiente agradable con el director, los docentes, padres de familia o sea la comunidad educativa del cual formamos parte y nos proyecta con una imagen acorde a la realidad educativa, siendo juzgados según la actitud que tomemos ante los educandos, quienes observan los detalles negativos que son desapercibidos por los docentes.

La experiencia nos demuestra que el ambiente laboral de una institución educativa tiene sus implicancias favorables o desfavorables, en consecuencia se aprecia que en la realidad educativa a investigar, el resultado del proceso educativo no son tan exitosas, evidenciándose que las relaciones interpersonales entre docentes no son favorables, empezando por la dirección que no conoce sus funciones actuando en forma arbitraria, personalista imponiendo normas de acuerdo a su criterio, por lo tanto estas decisiones unilaterales provocan las discrepancias que contribuyen a la ruptura de las relaciones personales y a esto contribuye los altercados entre docentes los cuales son tomados con indiferencia por lo tanto se da un clima institucional desfavorable que influye negativamente en el desempeño docente, un centro de labor lleno de dificultades no ofrece garantía y en el proceso educativo, también nos manifiesta (Robinson 1987).

Los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís del Distrito de Tambobamba, Provincia de Cotabambas, región Apurímac no son ajenos a estos problemas y se observan entre otros los siguientes: decisiones verticales del Director y los grupos allegados que tratan de influir en la toma de decisiones del mismo, hecho que se nota ante los demás docentes quienes observan estos pequeños cambios que se manifiesta en la buena marcha de la institución, falta un trato equitativo a los docentes, las relaciones interpersonales no son favorables ni respetuosas, indiferencias, miramientos y poca

participación en las actividades previstas para el año escolar, más aún la exigencia en el cumplimiento de los compromisos muy recalcado por el ministerio y que muchas veces no se cumplen a 100% por la falta de coordinación dentro de un clima institucional donde los entes de la educación marchen unidos como uno solo la escuela que queremos se debe proyectar a la comunidad y esto depende de un buen clima institucional guiado por un líder que es el director pero al no existir una comunicación fluida y oportuna, la falta de tolerancia y la capacidad de saber escuchar a los demás, imponiendo u obligando normas que no aceptan los demás así causará un desequilibrio dentro de su institución educativa, feneciendo el liderazgo, el buen clima institucional y el desempeño docente será solo aparente.

Así el buen clima institucional, que muchos docentes desean, y que conlleva al buen desempeño docente que influye en la actitud de los educandos quienes notan el malestar y el mal humor de su docente, causado por la falta de un buen clima laboral en su centro de trabajo.

Debemos considerar además que las influencias de la sociedad sobre Clima institucional de una institución se modifican en el tiempo como resultado de los adelantos tecnológicos y científicos, la legislación laboral, las normas gubernamentales y el crecimiento de las organizaciones.

El presente trabajo de investigación de “El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de Tambobamba 2017” se sustenta en los siguientes fundamentos legales:

Primero que (Constitución Política del Perú Artículo 13º) manifiesta la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana, como vemos la educación es la preocupación de los diferentes gobernantes quienes buscan el desarrollo de su país a través de la educación con un futuro exitoso, donde juega un papel importante los padres de familia al cumplir uno de los derechos de sus hijos que es el derecho a la educación.

La educación es el pilar del desarrollo de los pueblos la esperanza de salir del sub desarrollo en la que estamos sometidos. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

La Educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida, el ser humano a través de su vivencia recopila experiencias que irán formando y contribuyendo a su desarrollo personal y esto a su vez influirá a la educación que recibirá.

Título IV: La Comunidad Educativa. Artículo 55°.- Menciona que el director es la máxima autoridad y el responsable de Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en las leyes que rigen en el Perú, la representante legal de la Institución Educativa, y así como de la gestión en los ámbitos pedagógicos, institucional y administrativo.

(Martín 2003) La importancia que tiene el clima institucional no solo es tema de preocupación de quienes estamos inmersos en la educación de los muchos niños y niñas del Perú, debe ser también de las autoridades nacionales, locales quienes deben invertir en la asistencia de psicólogos a las instituciones educativas sin excepciones porque solo las Instituciones seleccionadas reciben apoyo y las que no son seleccionadas San Francisco de Asís quien es tema de investigación de esta tesis no cuenta con presupuesto y no recibe charlas, talleres en forma continuado para mejorar el clima laboral, como indica el investigador (Martín 2003) una empresa sin un clima laboral favorable dificultará en su éxito.

Como se observa en los diferentes artículos de las normas legales, que protegen los derechos y deberes de la comunidad educativa, también propende a coadyuvar a la convivencia fraterna y el trabajo organizado en lo que se refiere en educación y la implicancia que repercute en el desempeño docente.

Por su parte (Alvarado 2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización”. Además menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima”. La importancia que tiene el ambiente laboral para Alvares, lo tomamos como una invitación a mejorar las relaciones interpersonales de los docentes y el director quien es el principal responsable de la buena marcha de la institución y debe tomar las medidas correctivas de acuerdo a las normas , reglamento interno de la institución, ante problemas

laborales y o personales que surge entre los docentes, también se debe recalcar muchísimo sobre la práctica de valores que es un factor importante para la nueva era en la que vivimos si anhelamos una clima laboral favorable como una visión al futuro ante tantos cambios que se aproximan por los avances tecnológicos que se anuncian para las instituciones educativas así como para los docentes.

Finalmente, el director de la institución educativa tiene la responsabilidad de cuidar el clima institucional porque esto refleja la condición en la que laboran los docentes y como es el rendimiento académico de los estudiantes por tanto el director asume su responsabilidad como líder de la institución dialogando a tiempo con sus docentes y resolviendo los problemas que se presentan entre ellos, así evitar problemas mayores, un dialogo anticipado evitará problemas mayores y así contribuirá a un buen desempeño docente para el éxito de la institución, donde el trabajador no sea presionado por problemas de un clima laboral inestable lleno de conflictos y enfrentamientos entre los trabajadores. El propósito de esta investigación es describir y explicar el clima institucional y cómo afecta en el desempeño docente para que en base a esta investigación se pueda plantear alternativas de solución que en el futuro se pueda cambiar un trabajo organizado y consensuada frente a las diferencias que se encuentra dentro de la institución.

## **1.2. Trabajos previos**

Existen investigadores que respaldan el presente trabajo de investigación, es así que: (Mendoza Alejandro 1982), con su trabajo de investigación titulado “clima institucional y organizacional”, al término del análisis y la interpretación de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

El clima institucional y organizacional no solamente influye en el desarrollo de la gestión pedagógica y administrativa sino también en el proceso de aprendizaje-enseñanza de los educandos quienes permanecen a diario con los docentes y cuyos resultados son evaluados por el ministerio, sin tomar interés en el clima institucional y organizacional y solo ponen como factor faltante del fracaso educativo al desempeño docente como si este fuera la única causa en nuestro país y no toman en cuenta los demás problemas educativo.

Con esta manifestación nos indica que, para un buen desempeño docente también es primordial un buen clima institucional para ello se debe coordinar y contar con la asistencia de psicólogos quienes darán a conocer la importancia que tiene la pre disponibilidad del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje y los logros que se obtiene en el estudiante y como afecta en su desarrollo psicológico, por lo que los directivos deben impulsar la aplicación de programas para mejorar el trabajo educativo y la identidad institucional, porque el ambiente laboral es importante no solo para los docentes , también repercute en los estudiantes como se describe en esta investigación.

El personal directivo, que debe ser un líder para evitar los fracasos administrativos, también debe promover actividades mensuales de integración que favorezcan al buen clima institucional y mejore los lazos afectivos, entre sus trabajadores, coordinando con las entidades públicas para invitar la participación de los profesionales en psicología quienes ofrecerán charlas sobre la conducta humana y las relaciones laborales en su centro de trabajo para mejorar el clima institucional.

Otro tema de investigación que sustenta mi trabajo es de ( Freddy E. Nieves 1994- 1995) cuyo tema de investigación es "Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua", quien concluye que si existe una relación estrecha entre el desempeño docente y el clima organizacional demostrando que la organización es el nexo que permite un desempeño docente con resultados favorables para los educandos y la institución educativa; por todo lo afirmado podemos manifestar que el investigador se apoyó en resultados arrojados por la investigación realizada en una institución real que fue tomada como muestra para tales fines y donde evidencia la importancia que tiene la relación de un buen clima organizacional que trae como resultado un desempeño docente que brindará un ambiente acogedor a los docentes como también a los alumnos. El clima organizacional guía a la institución a lograr mejoras en la enseñanza aprendizaje con docentes valorados y respetados de acuerdo a la conclusión del investigador.

Según el desempeño docente la escuela requiere de maestros creativos innovadores capaces de realizar cambios dentro de la institución educativa que labora y que su trabajo sea valorado y no criticado, rechazado por sus propios

colegas y más aún por los padres de familia quienes están llamados de apoyar la labor pedagógica quienes son los forjadores del futuro de sus hijos, un buen desempeño docente requiere entrega respeto y valoración al trabajo docente siendo la institución educativa un lugar acogedor donde se recibe un trato equitativo tanto del director y los padres de familia quienes están dispuestos a colaborar en lo que requiere los docentes en beneficio de los educandos.

Para reafirmar más nuestra investigación también se toma en cuenta a Sacca (2010) en su trabajo de investigación titulado “Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres” de la Universidad Nacional mayor de San Marcos Facultad de Educación- Lima Perú 2010, trabajo en la que se afirma que existe relación significativa entre las variables Clima Institucional y desempeño académico.

Las conclusiones de esta investigación demuestran la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes del Centro de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. De igual forma la relación entre los Recursos Humanos con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa.

En el trabajo se pudo apreciar que el clima organizacional de una institución se modifica en el tiempo y la influencia de la sociedad como resultado de los adelantos científicos, tecnológicos y la modificatoria de las normas legales laborales. Además, se evidencia claramente el cambio de actitud, la transformación, la integración y compromiso de todos los actores educativos de la institución educativa.

Cuando exista un buen clima institucional, el trabajo pedagógico es más exitoso, el estado de ánimo con que los docentes asisten a su centro de labor es una motivación valiosa al inicio de las actividades pedagógicas que contagia a los estudiantes que observan el mínimo detalle de la actitud de su maestro, notan claramente si esta alegre preocupado o triste, esta expresión es apreciada rápidamente por que a diario comparten las labores educativas, el rostro del maestro para ellos es transparente y un gesto negativo causa temor y preocupación a los educandos quienes desean encontrar un ambiente



familiar, donde sienten tranquilidad confianza para participar y desarrollar su aprendizaje, en cambio si el docente aparece con un rostro molesto de mal humor solo causara temor y desconfianza en los educandos quienes sienten miedo decepción al ver esa actitud del maestro, se rompe ese nexo que existe al mismo tiempo el maestro siente la imposibilidad de comunicar el malestar que tiene dentro de la institución y que mella el desempeño docente.

Entre las características podemos establecer que al formar parte de un centro de trabajo el trabajador lleva sus actitudes que lo plasman al compartir su vivencia con los nuevos compañeros de labor, que en este caso son los docentes que deben manifestar su ética profesional el mismo que debe estar de acuerdo a su profesión como docente, imagen intachable, expresiones cultas el que contribuirá a un clima institucional armonioso donde se establece una comunicación sin criticas ni comentarios inadecuados .

Se observa claramente la relación cercana entre el clima institucional y la gestión institucional, que se toma como evidencia para llegar a las afirmaciones planteadas en las diferentes hipótesis prueba de ello se demuestra la influencia del clima institucional en el desempeño docente. Por otro lado se observa que otro de los puntos a investigarse en el proceso de planificación y organización que también incide en el clima institucional.

Según (Alves 2000): dentro de un buen clima laboral hay mayor rendimiento académico, por la coordinación, comunicación empatía y la consideración que se debe el uno al otro hecho que pocas instituciones lo toman en cuenta mucho menos los directores quienes solo se abocan en la administración de las escuelas en forma superficial poco o nada tiene importancia el clima institucional que pasa a un segundo nivel, si tomamos la palabras textuales del mencionado autor son pocas las instituciones educativas que coordinan con los directivos cuyo objetivo sea mejorar el clima de su escuela, y que es percibido por los docentes y la comunidad donde se proyecta los trabajadores de una institución y que cuya meta debe ser mantener una imagen de unión y coordinación como ejemplo.

El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima es un factor importante para la salud y para la eficacia de una escuela.

La definición de (D' Vicente 1997), citado por (Bohórquez 2004), conceptualmente se puede decir que “el desempeño laboral es el cumplimiento de funciones que se reflejan en la responsabilidad y empleo de métodos con el fin de lograr una meta en un tiempo determinado “estas funciones tienen la finalidad de cumplir las metas señalada que serán susceptibles a ser medidos por las entidades superiores llámese, MINEDU, DRE,Ugel.

Sobre definición de Stoner (1994), quien plantea que el Desempeño Laboral está referido a la labor que los trabajadores de una institución realizan para lograr beneficios y mejoras dentro de una a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Por otra parte el Ministerio de Educación a través de las “Rutas del Aprendizaje (2013)” señala “Asimismo, constituye un factor gravitante en el logro de los aprendizajes, el uso del material en el aula, al ser un soporte que le da significatividad a las situaciones de enseñanza y aprendizaje” a esto se suma el desempeño docente y su actitud frente al docente. Esto implica tener un aspecto positivo, sereno, buen humor, ante las interrogantes de los educandos conocer conceptos, y aplicar técnicas y procedimientos de gerencia moderna, dominio y manejo de los instrumentos de gestión para orientar y conducir su formulación, aplicación y monitoreo constante y esto se logrará con un desempeño docente digno de un profesional actualizado que pone sus conocimientos al servicio de la comunidad educativa, Además podemos indicar que el desempeño docente requiere puntualidad responsabilidad, disciplinas que reflejan una imagen digna de un profesional que se auto educa y se preocupa de mejorar cada día su tarea educativa en beneficio de sus educandos, un maestro sin una buena preparación pedagógica es criticada por la sociedad por lo que es deber personal de mejorar su nivel profesional.

Los factores de Desempeño Laboral, de buena parte depende que los maestros peruanos puedan ejercer la docencia, no depende de una orden sino de una serie de factores dentro de los cuales pasaremos a mencionar los siguientes:

El maestro valioso con sus aportes ser forjador de la nueva generación que confía en su buena preparación pedagógica y que orienta y guía a los educandos, maestro cuya labor es difícil pues trabaja con un material

valiosísimo imposible de recuperar, que son los seres humanos y no como otros profesionales que trabajan con material desechable que es fácilmente recuperable, que cuida su léxico pues es modelo de imitar, cuyas palabras quedan grabadas por siempre en la memoria de sus alumnos que muchos de ellos seguirán sus pasos; para el maestro el niño es una hoja en blanco que cualquier actitud o palabra quedara grabada por siempre y no habrá quien lo borre y cuida cualquier expresión inadecuada, es incapaz de faltar a sus deberes, cumple a cabalidad su trabajo dentro de las aulas.

Para el maestro la escuela es su segundo hogar donde comparte juntamente con sus niños la enseñanza aprendizaje en forma diaria a través de una sesión de aprendizaje preparada y no improvisada con materiales adecuados al tema demostrando así su ética profesional.

Las diferentes unidades de Gestión educativa local demostrando su responsabilidad capacitan a los maestros con especialistas que vienen desde la ciudad de Lima quienes son responsables de capacitar a los profesionales en educación para que a su vez puedan poner en practica esos conocimientos recibidos en beneficio de los educandos podemos citar que los acompañantes pedagógicos son una fortaleza para los maestros que ven fortificado sus conocimientos con el asesoramiento de los especialistas. Si nos remontamos algunos años atrás, la educación pasaba por momentos críticos con bajos presupuestos y pésimos sueldos para los maestros, a esto se agregaba la falta de materiales educativos, textos educativos de acuerdo al grado, infraestructura inadecuada y falta de maestros etc. Hoy contemplamos una realidad diferente donde los gobernantes de turno se preocupan por mejorar la educación con mejores presupuestos, materiales educativos de calidad, escuelas con infraestructura adecuada, hasta en el último recóndito de las comunidades, favoreciendo la mejora de la educación peruana y un mejor desempeño laboral de los docentes.

En la actualidad necesitamos más docentes cuya vocación se refleje en su desempeño laboral que se someta a los nuevos retos que exige el nuevo desempeño docente, a esto se agrega la participación que tiene el director quien es el responsable principal del éxito de la escuela que dirige, demostrando su capacidad administrativa realizando monitoreo, y

acompañando en las jornadas y encuentros familiares que realizan bajo el liderazgo del maestro de aula. Para concluir podemos decir que el desempeño docente es el cumplimiento de nuestras obligaciones inherentes a nuestra profesión centrado en una investigación permanente con resultados esperados sea este un maestro contratado o nombrado pero que tenga una vocación férrea, a esto agregamos que el fracaso o el éxito del sistema educativo depende de la calidad del desempeño docente donde se demuestre la eficacia del docente dentro de un clima institucional favorable donde se encuentren resultados óptimos en las diferentes evaluaciones especialmente de las áreas de matemática y comunicación.

(Chiavenato 2002), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Es un tanto difícil, pensar que en el Perú los docentes puedan laborar satisfactoriamente cuando cuentan con un sueldo deficiente y con sus derechos modificado de acuerdo a los planteamientos de los gobierno de turno en su desesperación de mejorar la educación tomando modelos educativos que demanda grandes inversiones, sin tomar en cuenta la realidad del país, siendo eternos admiradores de la política educativa de Chile, quien tiene otra realidad económica con mejores presupuesto para el sector educativo.

Dentro del marco de la definición, para (Stoner 1998) y (Chiavenato 2002), ambos conceptos de desempeño laboral se determinan como “Conjunto de acciones que realiza el maestro durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas que se concretan en el cumplimiento de sus funciones y los resultados obtenidos para lograr el fin requerido”.

Además, podemos indicar que el desempeño laboral del docente es muy recargado algunas veces la carga docente deja poco tiempo para su preparación para el ámbito profesional por sus bajos ingresos, se dedican a otros trabajos por lo que realiza grandes esfuerzos para preparar sus sesiones de clase y por otro lado concluir sus estudios de pos grado y otros estudios que requieren para ser un docente que reúna buenas expectativas sobre todo en el buen desempeño docente

Para concluir contamos con el aporte a nivel de la región de Apurímac, provincia Cotabambas distrito Tambobamba, la investigación de la docente Borda(2014) cuyo tema de investigación clima institucional y rendimiento académico de la Instrucción Educativa San Francisco de Asís de Tambobamba 2014 ,donde manifiesta que es más grato laborar en un centro educativo donde hay coordinación, participación, empatía entre docentes donde el trabajo es valorado tanto por el director, docentes, padres de familia y que favorezca al buen rendimiento académico donde los estudiantes asistan sin presiones con alegría con deseos de aprender las enseñanzas de sus maestros quienes demuestran un carácter asequible dando más confianza al niño o niña que concurre a su centro de estudio esperando un ambiente grato con un maestro que tiene un buen humor.

El maestro es y será la base para el buen funcionamiento de las instituciones educativas es la fuerza que brinda su apoyo incondicional en las diferentes actividades en la que participa, es el padre en las aulas concejero en las asambleas, el juez en los conflictos familiares; el maestro tiene una labor muy difícil que muchas veces deja de lado su vida familiar y se dedica plenamente a su labor docente

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

En el presente trabajo se pudo apreciar que el clima institucional de una institución se modifica en el tiempo y la influencia de la sociedad como resultado de los adelantos científicos, tecnológicos y la modificatoria de las normas legales laborales. Además, se evidencia claramente el cambio de actitud, la transformación, la integración y compromiso de todos los actores educativos de la institución educativa.

EL clima que perciben sus integrantes es un reflejo de su estilo de convivencia el cual está definido por: el tipo de relaciones interpersonales o de grupo, si son de colaboración, si se respetan los derechos de todos, si se promueve el diálogo; si las normas son claras y pertinentes, si son aceptadas por todos. Cómo se abordan las faltas y sanciones; si los valores que promueve la institución educativa se ejercen en la práctica; si se promueven oportunidades

para una real participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, en especial de los estudiantes.

El clima organizacional y su estudio no es reciente, se ubica en el período de los sesenta, su mayor ápice y aplicación se da aproximadamente dos décadas después como sistema social abierto.

Primero en citarle es a Dessler (2009) precisa, sobre la calidad del conocimiento del clima esta en relación con los objetivos de la organización y lo subjetivo (actitud del trabajador). Asimismo, indica que el clima institucional se entiende como una definición global conformado por la tecnología, toma de decisiones y políticas administrativas. La conducta de los trabajadores se ve afectada por el clima y las motivaciones.

En la misma línea, Likert y Gibson (1986) citado en (Castellanos, 2012) plantea que el clima institucional es una expresión para referirse a la adecuación psíquica de las instituciones. El clima es la impresión, calidad, una cualidad relativamente duradera que los integrantes de una organización experimentan. Al respecto Goncalves (1997) citado por (Bohlander & Snell, 2008) precisa sobre el clima institucional en el contexto donde laboren, la cual influye en el desempeño de los trabajadores.

El clima organizacional es la cualidad en que los miembros de una organización experimentan el contexto organizacional y ello determina su comportamiento. No es propicia cuando no se logra satisfacer las necesidades. Y es favorable cuando los integrantes se sienten satisfechos en sus necesidades y respetados, (Chiavenato, 2013).

La persona forma parte del marco social o contextual, son apreciaciones cooperadas de prácticas, capacidades y medios organizacionales, como informales e formales. Koys y Decottis (1991) citado por (Chiang, Martin, & Nuñez, 2010).

De acuerdo con Hellriegel y Slocum (2009) el clima institucional es el conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos, que determinan el comportamiento de los trabajadores y que pueden ser inducidos de forma que la organización sea acorde con sus miembros o el entorno.

El clima laboral en las organizaciones, es garantía de éxito y progreso para todos sus agentes involucrados, ya que el ímpetu interior supera a los

impedimentos y llegar a lograr las metas. El personal que trabaja en ambiente de un adecuado clima organizacional se siente orgullosa de trabajar y ama esta organización; por lo tanto es una garantía plena para alcanzar objetivos, en una organización cuyo clima laboral es saludable, los trabajadores gozaran de una adecuada salud mental y anímica estarán atentos a colaborar y ayudar a la gente se sentirán orgullosos de trabajar en la organización por lo tanto producirán mejor (Chiavenato, 2013).

El clima organizacional tiene características que hacen de este un tema de creciente importancia en las organizaciones laborales, empresas y en particular ahora en las instituciones educativas, siguiendo el planteamiento de (Castellanos, 2012) podemos sintetizar en las siguientes:

Su multidimensionalidad, pues clima no se debe de limitar a una sola variable o a poca cantidad de estas. El clima es la precepción de su estructura y de los procesos y a su vez del comportamiento de sus integrantes.

Su continuidad, el clima debe ser permanente en el tiempo, ello no indica que pueda haber cambios por componentes capaces de alterar una organización. Cada organización posee un clima propio diferente a otro, el diagnóstico es muy importante en las organizaciones para realizar correctivos ante las necesidades puntuales.

El clima laboral incide en la disposición con respecto al trabajo, cuando el clima es favorable los agentes participantes están estimulados a cumplir sus funciones, y donde hay un clima desfavorable genera mayor dificultad en el desarrollo, por lo que se puede afirmar que el clima implica la actuación de los miembros integrantes de una estructura organizacional.

El clima institucional es bidireccional, los integrantes de la organización son influenciados por el clima y estos a su vez influyen en su sostenimiento o innovación, a través de sus conductas y actitudes.

Al respecto Lickert & Gibson (1996) citado por (Gilmore & De Moraes, 1996) refiriéndose a las características del clima institucional precisa: La identidad de sus miembros. Es la identificación de los miembros para con sus organizaciones. Las acciones profesionales se desarrollan en función de equipos de trabajo y no en individualidades. Las decisiones administrativas se toman en función de los miembros de la organización. Cada unidad de

organización es independiente. El uso de reglamentos para el monitoreo y control del personal. Los trabajadores deben ser, creadores y audaces. Los aumentos de sueldo y los ascensos, en función a su rendimiento sin favoritismos. Alcance hacia los resultados o metas. La organización reconoce la transformación externa. La organización apoya a dialogar abiertamente sus conflictos y críticas.

Por su parte Gómez & Vicario (2008) precisa tipos de climas de clima organizacional: El Clima Explotador - Autoritario: no confía en sus trabajadores, las decisiones emanan de la parte jerárquica y en forma vertical. El Clima Autoritario – Paternalista: Confianza flexible con sus empleados, como la de un patrón con su vasallo. El Clima Participativo - Consultivo: se tiene confianza entre el directivo y los empleados. El Clima Participativo – Grupal: La dirección y los empleados tiene mucha confianza la comunicación es lateral.

A continuación, trataremos sobre las dimensiones del clima institucional y tomaremos como referencia las experiencias planteadas por los diferentes investigadores cuyo estudio ya fueron validadas y citadas por autores.

Para Likert citado por (Brunet, 1997) plantea 8 dimensiones a saber: Primero, los métodos de mando. Uso del liderazgo para intervenir en los trabajadores. Segundo las características de las fuerzas motivacionales. La motivación y la respuesta a sus necesidades de los empleados. Tercero las características de los procesos de comunicación. Ejercicio de la comunicación en la empresa. Cuarto las características de los procesos de influencia. Permite establecer los propósitos de la organización y la interacción entre el superior y el subordinado. Quinto las características de los procesos de toma de decisiones. Permite el reparto de funciones. Sexto las características de los procesos de planificación. Establecimiento de propósitos orientadores. Séptimo las características de los procesos de control. Actuación y distribución de la vigilancia entre las demandas organizacionales.

De acuerdo a Litwin y Stringer (1968) citado por (Dessler, Administración de recursos humanos, 2009); refiriéndose a las dimensiones de clima institucional detalla: Estructura: contiene las normas, regulaciones y formulismos administrativos. Responsabilidad: disfrute de la autonomía que disfruta, considerarse como su propio jefe y toma de decisiones constantes.



Recompensa: está relacionado con la recepción de recompensas adecuadas por su labor efectuada. Riesgo: percepción de riesgo y de reto para superarla. Entusiasmo y apoyo: buena camaradería y el sentimiento de apoyo dentro de la organización. Conflicto: Énfasis en solucionar los problemas en el momento que ocurren.

Según Koys y Decottis (1991), considera para su medición del clima organizacional en ocho dimensiones, constituyéndose esta propuesta en el principal referente e insumo para la construcción del presente proyecto de investigación:

El constructo del clima laboral ha presentado históricamente un aspecto dificultades en cuanto a medición ,en la presente investigación abordaremos sin embargo el tema desde la perspectiva de Koys y Decottis(1991), quienes consideran que para medir el clima organizacional se debe tener en cuenta las siguientes dimensiones: Autonomía que implica la autodeterminación del trabajador ,la capacidad en la toma de decisiones y la responsabilidad que ello conlleva en cuanto a los procedimientos del trabajo las metas y prioridades ; Cohesión que hace alusión a las relaciones entre los trabajadores a la presencia de un ambiente de confianza que garantiza el apoyo en la realización de las tareas ; La confianza que es entendida como la libertad o la percepción de la misma que se tiene acerca de la comunicación horizontal con los superiores o con sus compañeros en la que se pueden abordar temas sensibles o personales con la garantía que estos no serán usados más adelante en su contra ;Presión que se relaciona con los estándares de desempeño eficiencia y eficacia de la tarea que su puesto conlleva; Apoyo que expresa el respaldo y tolerancia acerca de su comportamiento en la institución básicamente respecto a su aprendizaje de las tareas que puesto de trabajo implica ; Reconocimiento es la percepción que el trabajador tiene acerca de la valoración que de su trabajo se hace

Para Gómez y Vicario (2008) se mide teniendo en cuenta tres dimensiones las que son el sistema individual que hace referencia a los elementos del clima institucional vinculados a la satisfacción de los trabajadores en la organización, su reconocimiento, así como de la autonomía con la que cuentan para realizar sus laborales; el sistema interpersonal que toma en cuenta las características

del ambiente laboral que tienen que ver con las relaciones sociales entre miembros de la organización, amistad, camarería, así como la comunicación y la capacidad para realizar trabajo en equipo y finalmente el sistema organizacional que toma en cuenta los elementos de la organización que contribuyen a crear una atmosfera laboral y que se relacionan con la forma en que los directivos desarrollan la conducción de la organización, así como la motivación y sistemas de beneficios y recompensa que se establece en la misma

La segunda variable del trabajo de investigación se refiere al desempeño docente como sabemos es la labor que realiza el docente cada día en aula en su centro de trabajo como profesional experto en el campo educacional para lo cual ha sido formado en el aspecto pedagógico, de los conocimientos que se van construyendo día a día, al diseñar y organizar el modo de enseñar, intercambiando este proceso con los estudiantes de la institución. (Saravia y López, 2008).

Montenegro (2003), define como acciones concretas que realizar el docente, en el cumplimiento de su labor pedagógica y funciones que se le encomienda en su desempeño docente, que está relacionado con la labor del maestro, abocado al estudiante a desarrollar el proceso de aprendizaje. El desempeño se realiza en diferentes niveles de la educación, así como el contexto socio cultural, en la institución educativa y dentro del ambiente de aula es el accionar del docente a través de la reflexión permanente.

En este proceso las dimensiones a tener en cuenta para esta variable de acuerdo a Saravia y López (2008) son: Dimensiones de desempeño docente, está considerado la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; son aspectos que se debe tomar en cuenta, la planificación del trabajo pedagógico, que está considerado como la elaboración del programa curricular, la diversificación curricular, elaboración de las unidades didácticas y las sesiones de aprendizajes de acuerdo a la necesidad y demanda de los estudiantes tomando en cuenta la interculturalidad, el dominio para ello debe de tener en consideración las estrategias, así como el conocimiento de las características, el aspecto social, culturales y saberes previos del alumno, para seleccionar los materiales a emplearse en el desarrollo de los contenidos pedagógicos, para

emplear estrategias de enseñanza adecuado y realizar una evaluación de aprendizaje. MINEDU, (2012).

La planificación del trabajo pedagógico, Chocho (2001). En su trabajo de monografía fundamenta, para tener una planificación adecuada positiva y cierta y eficaz, en los centros educativos se tiene que aplicar técnicas de planeamiento para llevar a cabo la labor del docente en el aula. Para ello el docente debe de organizar su práctica pedagógica articulando los contenidos y diversificando las actividades a desarrollar, metodologías estrategias, materiales didácticos que se va emplear el docente como estudiantes como, la programación curricular se hace para un año académico, que es responsabilidad del docente de aula o horas realizar esta acción, para cumplir su labor pedagógica dentro del aula tomando en cuenta las características culturales y ambientales de la realidad y contexto del centro.

El Conocimiento de características culturales y sociales, se basa en el conocimiento fundamental conocer su realidad así como sus características personal, creencias, necesidad y expectativas costumbres dentro de la comunidad y su aspecto evolutivo del alumno. Saber en qué nivel de aprendizaje se encuentra el estudiante y la adolescencia, conocer su lengua materna y la diversidad de su entorno las necesidades más urgentes de acuerdo a su edad y género en el contexto socio cultural, características de su familia y las costumbres que practican en el medio social que le rodea. MINEDU, (2012).

Los materiales educativos según Vargas, Pérez (2001), Nos referimos a los recursos que emplea el docente en su práctica pedagógica a diario así como instrumentos, herramientas que le sirve como apoyo, pueden ser guías didácticas, materiales elaborados o impresos, videos, esquemas y el uso de la Tic. Con la finalidad de facilitar y construir el aprendizaje significativo desarrollar juntamente que el alumno. Es responsabilidad del docente de aula seleccionar adecuadamente estos materiales tomando en cuenta que queremos que el alumno aprenda y construya sus conocimientos desde el empleo de estos materiales debe de lograr aprendizaje duradero y significativo.

Según Monereo y otros (1998), para realizar la actividad de enseñanza se tiene que tomar las estrategias decisiones correctas desde un análisis, para

lograr el objetivo previsto ante una actividad de enseñanza aprendizaje. Con el empleo de estrategias nos va permitir desarrollar las habilidades y destrezas del estudiante en forma consiente, para este hecho el docente debe de actuar estratégicamente conociendo como aprende sus alumnos.

La evaluación de aprendizaje, Martínez, Sánchez (1999) define lo siguiente la evaluación es un proceso integral que el docente lo realiza con la finalidad de conocer los resultados de los objetivos propuestos y se evalúa de acuerdo a los materiales empleados; a partir de los resultados el docente emite juicios valiosos de los aspectos que se ha podido lograr del objetivo planteado y de los métodos empleados para tener la información y medir el resultado obtenido. A la actualidad la evaluación está considerado como un proceso que se realiza de pruebas estandarizadas que sirve para la calificación, certificación y acreditación de acuerdo a las normas que están establecidos. Cuando nos referimos a la evaluación como un proceso de medición es porque se emplea pruebas estandarizadas.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esta vasado en enseñar tomando en cuenta los valores de la inclusión y las diversidades del estudiante desde su realidad cultural, se entiende la participación de la labor pedagógica del docente apara desarrollar adecuadamente dentro del aula propiciando un clima favorable para el aprendizaje del estudiante, dominio de los contenidos, empleo permanente de la motivación a los estudiantes, utilización de diversas estrategias , metodologías y sistema de evaluación, el uso adecuado de recursos didácticas y que sean pertinentes, los instrumentos que faciliten el logro de los aprendizajes previstos con la finalidad de mejorar la enseñanza en los estudiantes. MINEDU, (2012)

La conducción del proceso de aprendizaje, el autor Ortiz, (2009). Define el docente y alumno juega un papel importante dentro del contexto educativo, el facilitador juega su papel esencial y las herramientas o medios de enseñanza se encargan de aportar y ampliar la gama de posibilidades de ejecutar el acto del aprendizaje más eficazmente. Otro punto de vista es que los medios de enseñanza que sirven para sustentar este proceso educativo el facilitador, incluyen los medios visuales, sonoros, objetos reales, libros, laboratorios y todo recurso material que pueda ser útil y nombrando la computadora como un

medio especial y con mucha influencia en este desarrollo de la enseñanza y aprendizaje. Los medios que deben valerse los docentes, pienso yo, son todos aquellos que favorezcan al alumno, tomando en cuenta la diversidad en el aula, que ofrecen los medios didácticos, al fin y al cabo, el propósito final es muy claro: lograr el aprendizaje significativo, que se logre esa sinergia en este binomio enseñanza-aprendizaje.

La motivación en el aprendizaje, según los autores: (Good y Brophy 1996, citado en Centeno, 2008). Sostiene la motivación es un aspecto fundamental en el aprendizaje de los estudiantes durante el desarrollo académico de clases. La falta de motivación permanente de los estudiantes se da las modificaciones comportamentales en su aprendizaje cognitivo, va depender de la forma que actúa el docente frente a los estudiantes con relación a la motivación, si emplea una buena motivación la mayoría de los alumnos demostrarán interés en el aprendizaje a desarrollarse y será significativa en la labor académica del docente.

El manejo de estrategias metodológicas es la acción que realiza la persona con la finalidad de cumplir una meta, las estrategias están considerados como una actividad continua más intelectual, una estrategia metodológica son experiencias que el docente creado para beneficiar el aprendizaje del estudiante, esta definido de cómo se va dar la interacción con los alumnos y el docente con el empleo de los materiales didácticos y los contenidos que se de desarrollar en clases del currículo. (Proleón 2012).

El uso de los recursos didácticos Moreno (2004). Manifiesta son instrumentos de apoyo que se emplea en el desarrollo de una sesión de aprendizaje el docente; esta conceptualizado como medios y materiales que se utiliza en el desarrollo del aprendizaje del estudiante. Desde la presentación didáctica podemos expresar que es un recurso del docente para actuar con empleo de estrategias pertinentes en el desarrollo de los procesos de enseñanza; en conclusión los medios didácticos lo definimos como un instrumento que le sirve al docente para la construcción del conocimiento; estos materiales didácticos son productos diseñados por el docente para brindar apoyo en los procesos de aprendizajes.

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, toda institución educativa debe de estar articulado a la comunidad y a sus miembros dándole la participación democrática para integrar el aprendizaje pertinente de sus hijos. Esto se aclara que debe de existir una comunicación fluida con cada uno de los agentes integrantes de la comunidad educativa, todos deben de participar en la elaboración ejecución y evaluación del PEI Proyecto Educativo Institucional, donde se establece la mejora del clima favorable en la institución, tenemos que valorar, respetar a la comunidad en sus costumbres y característica tomando en cuenta las familias como aliados para obtener apoyo en los resultados del aprendizaje. Docente, MINEDU, 2012).

La participación en la gestión educativa, describe los docentes como profesionales participan en la gestión educativa basada en el liderazgo compartido, trabajo colaborativo, participación social, practicas docentes que atiendan la diversidad de los alumnos, estrategias a aplicar, trabajo por equipos talleres con padres de familia consejos técnicos en colectivo autoevaluación del docente desarrollo de actividades que impliquen la supervisión y la responsabilidad compartida resultados esperados reflexionar nuestra práctica docente que el docente asuma como un mediador de los aprendizajes. Lograr la participación del directivo y el colectivo escolar para el trabajo colaborativo. Desempeñar una gestión educativa competente. Empezar un cambio por parte de los colectivos escolares, en los procesos de transformación de sus prácticas pedagógicas. García (2012).

Para López, (2008), la comunicación de los actores de la comunidad educativa es importante que haya una buena comunicación entre padres, profesores y alumnos ya que esto ayudara para el aprendizaje de los alumnos; el docente involucra a los padres de familia, compartiendo información permanente, los estudiantes aprende mejor. Cuando los padres se integran activamente en la educación de sus niños o niñas con la idea de que la educación empiece desde el hogar ellos. Es fundamental que los padres de familia y la comunidad, participe en las actividades programadas por la institución y ayude a logras las metas programadas para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes y tener un acercamiento y coordinación con los padres de familia y la comunidad educativa. Los docentes tienen conocimiento que tener buenas relaciones

personales entre docentes padres de familia y sus hijos va ser positivo en el trabajo del docente. Los docentes tienen que estar enterados de los aspectos de la familia, sobre su lengua materna, cultura costumbres, creencias que tienen los niños con la finalidad de ayudar su aprendizaje del estudiante.

La contribución en el clima institucional, Es la base de la relación que mantiene sus miembros integrantes de la institución se da de las vivencias permanentes de los docentes de la escuela. El buen clima institucional este vasado del comportamiento y las actitudes, creencias, valores y la motivación que tiene cada docente o director, estudiante o padres de familia de la institución donde conserva un ambiente propicio de armonía, respeto de las relaciones inter personales y profesionales. El clima institucional bueno favorece al desarrollo adecuado y eficiente de la institución educativa. Donde existe la convivencia armoniza se desarrolla con normalidad las actividades educativas. (Rojas, 2012).

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el docente tiene la obligación de mantenerse actualizado en su profesión y su formación para poder desenvolverse adecuadamente dentro de la comunidad de sus colegas trabajadores. Debe de reflexionar permanentemente de su práctica pedagógica en pares o en forma individual con sus compañeros de trabajo compartiendo la cooperación y colaboración las experiencias mutuo en el desarrollo profesional, asumiendo con responsabilidad los resultados del aprendizaje de los alumnos que está a su cargo, manejar adecuadamente la información de temas como diseño, políticas educativas regional y nacional que se viene dando en la educación. (MINEDU, 2012).

Los procesos y prácticas en la comunidad de docente según Wenger (2001), en la época en que vivimos tenemos que saber trabajar dentro de la comunidad y convivir con ellos. La comunidad nos ayuda a desarrollar nuestra profesión con sentido de pertinencia compartiendo sus costumbres ser parte de las actividades que realizan, compartir los recursos de la comunidad y buscar alcanzar su desarrollo y metas conjuntas, para esta situación los docentes deben de dominar y apropiarse de sus prácticas dándole el valor debido socialmente aprovechando en la contribución y formación del alumno. Mantener buenas relaciones con nuestros colegas del plantel, así como con el director,

personal administrativo y padres de familia dentro de una comunidad educativa siempre el docente tiene que contribuir al desarrollo de las actividades que realizar la institución o la comunidad.

La reflexión sobre la práctica pedagógica, el autor Perales (2006), menciona que la práctica pedagógica del docente debe de reflexionar para valorar esto requiere que el docente cambie, en su labor diario teniendo que reorganizar sus actividades de trabajo. A partir de la reflexión debe de reconocer la labor diario de las actividades que se hace en el aula dando la debida importancia de estas acciones con la finalidad de mejorar a través de la investigación y acción de la labor que desempeña. Con la observación y el análisis del trabajo pedagógico debe de asumir y pensar corregir las debilidades a través de la reflexión y tomar una buena decisión para mejora el proceso de enseñanza de los estudiantes.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?

##### **1.4.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cómo es el clima institucional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?
- c) ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

El clima institucional influye poderosamente en el desempeño docente, por lo tanto en el rendimiento académico, un clima institucional favorable garantiza contar una escuela acogedora e integradora donde todos nuestros estudiantes quieran asistir porque en ella se sienten felices, queridos, respetados y reconocidos con docentes que demuestran interés por su desarrollo emocional y físico.



Las escuelas están llamadas a ser cogedoras, capaces de construir un clima escolar que ayude al alumno (a), asistir con entusiasmo a su institución educativa que comparta momentos gratos dentro de su aprendizaje que sus compañeros demuestren empatía sin discriminaciones un compartir entre todos y que los maestros respeten sus horas de receso donde asistir a clases sea una emoción, a todo esto influye el maestro con su buen desempeño en el aula y las medidas que toma cuando surge conflictos entre compañeros, en concreto el maestro es amigo que apoya moralmente a todos sin excepción dentro de un clima acogedor y adecuado para albergar a los niños y niñas que vienen de deferentes hogares, algunos de familias en conflicto otros en estado de abandono donde el maestro es el único refugio y apoyo moral y psicológico, la labor docente enfrenta varios conflictos que requieren asistencia permanente de profesionales capacitados que orienten para superar estos problemas que son difíciles de afrontar.

El clima institucional y su influencia en el desempeño docente nos permiten analizar, hacernos una autoevaluación, una reflexión a nivel institucional con la participación de los directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y líderes de la comunidad, para identificar los aspectos de la gestión pedagógica que hay que fortalecer, mejorar o cambiar, para brindar a nuestros estudiantes una educación de calidad.

Entre los mejoramientos pedagógicos se incluyen un trabajo coordinado en equipo donde los docentes laboren sus documentos que incluye unidades de aprendizaje, sesiones de aprendizaje, fichas y otros. Dialogan como mejorar sus estrategias para mejorar la enseñanza aprendizaje de los alumnos, así comparten sus propias experiencias y a su vez recopilan de otros para luego ponerlo en práctica en sus aulas.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

- a) El clima institucional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017 es poco adecuado
- b) El desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017 es regular
- c) Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017

#### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- a) Describir el clima institucional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017
- b) Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017
- c) Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

La presente investigación sigue un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, el cual se orienta de acuerdo con Sánchez y Reyes (2009) a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de estudio. En nuestro caso interesa determinar la intensidad de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. De acuerdo a su aplicación temporal en la presente investigación se emplea un diseño transversal, en el sentido que tiene por propósito observar la realidad en estudio en un momento en particular, con el objetivo de describir las variables de estudio o establecer vínculos entre ellas en términos de relación (Kumar, 2011).

### **2.2. Variables, Operacionalización**

#### **2.2.1. Variables de estudio**

##### **Variable de estudio 1**

##### **Clima Institucional**

El clima institucional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 1999)

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad, Innovación.

##### **Variable de estudio 2**

##### **Desempeño docente**

Es el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se

organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje (Díaz, (2006)

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

### 2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Institucional	Valoración de la atmósfera laboral obtenida a partir del puntaje obtenido en el cuestionario sobre clima institucional	Autonomía	) Posee autodeterminación	Escala Ordinal
			) Toma decisiones oportunamente	
			) Organiza su trabajo	
		Cohesión	) Existe atmósfera amigable	
			) Trabajo en equipo	
			) Relaciones interpersonales	
		Confianza	) Asertividad en la comunicación	
			) Confianza en el director(a)	
		Presión	) Supervisión del trabajo	
			) Sobrecarga laboral	
		Apoyo	) Respaldo al trabajo realizado	
			) Tolerancia en el trabajo	
			) Interés por el desarrollo profesional	
Desempeño docente	Percepción del desempeño docente que se obtiene a partir del puntaje obtenido del cuestionario sobre desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	) Valoración del trabajo realizado	Escala Ordinal
			) Estímulos por el trabajo sobresaliente	
			) Imparcialidad en el trabajo	
			) Trato equitativo por parte del director(a)	
			) Apoyo a la creatividad	
			) Respaldo a iniciativas de innovación	
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	) Planificación del trabajo pedagógico.	
			) Conocimiento de características sociales, culturales y cognitivas	
			) Selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje	
			) Conducción del proceso de enseñanza	
			) Manejo de clima, motivación de aprendizaje	
			) Manejo de estrategias metodológicas	
			) Manejo de estrategias de evaluación	

	)	Uso de recursos didácticos
	)	Procesos y prácticas en la comunidad profesional de docentes
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	)	Reflexión sobre la práctica pedagógica
	)	Responsabilidad en los procesos y resultados de aprendizaje
	)	Manejo de información sobre políticas educativas
	)	Participación en la gestión educativa
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	)	Comunicación con los actores de la comunidad educativa
	)	Contribución en el clima institucional
	)	Valoración y respeto a la comunidad

### 2.3. Población y muestra

La población para la presente investigación está constituida por los docentes de la institución educativa

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### 2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

Los instrumentos empleados fueron Cuestionario sobre Clima Institucional que consta de 28 ítems distribuido en sus ocho dimensiones y Cuestionario sobre desempeño docente, que consta de 32 ítems, distribuidos en sus cuatro dimensiones.

#### 2.4.2. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez del instrumento, el instrumento sobre clima institucional fue elaborado por Chiang, M., Martin, J., Nuñez, & A. (2010), en tanto que el instrumento sobre desempeño docente fue adaptado del marco del buen desempeño docente.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente  $\alpha$  fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente  $\alpha$  depende del número de elementos  $k$  de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento  $s_j^2$ , y de la varianza total  $s_x^2$ , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

**TABLA 1 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE  
ALPHA DE CRONBACH**

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21, los resultados obtenidos son los siguientes:

**TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE  
CLIMA INSTITUCIONAL**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Autonomía	0,784	05
D2: Cohesión	0,746	04
D3: Confianza	0,826	04
D4: Presión	0,818	05
D5: Apoyo	0,823	04
D6: Reconocimiento	0,789	02
D7: Equidad	0,827	02
D8: Innovación	0,872	02
Clima institucional	0,835	28

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Clima institucional, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

**TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,834	09
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,723	11
D3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,811	06
D4: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,756	06
Desempeño docente	0,752	32

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Desempeño docente, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se **concluye que** el instrumento para medir esta variable es confiable.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Tau de Kendall para datos ordinales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que pasamos a describir en las siguientes tablas:

**TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Autonomía	0-3	Inadecuado
	4-7	Poco Adecuado
	8-11	Adecuado
	12-15	Muy Adecuado
D2: Cohesión	0-3	Inadecuado
	4-6	Poco Adecuado
	7-9	Adecuado
	10-12	Muy Adecuado
D3: Confianza	0-3	Inadecuado
	4-6	Poco Adecuado
	7-9	Adecuado
	10-12	Muy Adecuado
D4: Presión	0-3	Inadecuado
	4-7	Poco Adecuado
	8-11	Adecuado
	12-15	Muy Adecuado
D5: Apoyo	0-3	Inadecuado
	4-6	Poco Adecuado
	7-9	Adecuado
	10-12	Muy Adecuado
D6: Reconocimiento	0-1	Inadecuado
	2-3	Poco Adecuado
	4-5	Adecuado
	6	Muy Adecuado
D7: Equidad	0-1	Inadecuado
	2-3	Poco Adecuado
	4-5	Adecuado
	6	Muy Adecuado
D8: Innovación	0-1	Inadecuado
	2-3	Poco Adecuado
	4-5	Adecuado
	6	Muy Adecuado
CLIMA INSTITUCIONAL	0-21	Inadecuado
	22-42	Poco Adecuado
	43-63	Adecuado
	64-84	Muy Adecuado



**TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA  
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0-6	Deficiente
	7-13	Regular
	14-20	Bueno
	21-27	Muy Bueno
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0-8	Deficiente
	9-17	Regular
	18-25	Bueno
	26-33	Muy Bueno
D3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0-4	Deficiente
	5-9	Regular
	10-14	Bueno
	15-18	Muy Bueno
D4: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0-4	Deficiente
	5-9	Regular
	10-14	Bueno
	15-18	Muy Bueno
DESEMPEÑO DOCENTE	0-24	Deficiente
	25-48	Regular
	49-72	Bueno
	73-96	Muy Bueno

### 3.1. Resultados descriptivos por variables.

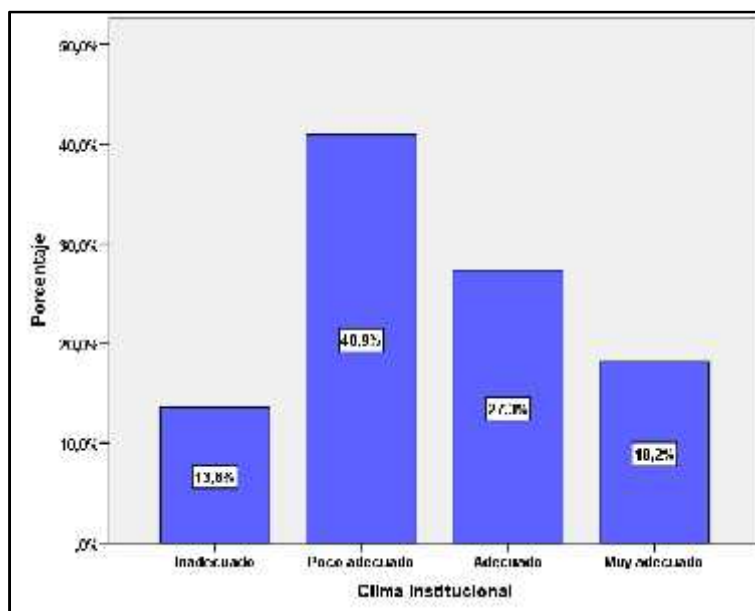
#### 3.1.1. Resultados para Clima institucional

**TABLA 6 CLIMA INSTITUCIONAL**

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	3	13,6
POCO ADECUADO	9	40,9
ADECUADO	6	27,3
MUY ADECUADO	4	18,2
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 1 CLIMA INSTITUCIONAL**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable clima institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 13,6% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 40,9% considera que es poco adecuado, el 27,3% que es adecuado y el restante 18,2% que es muy adecuado.

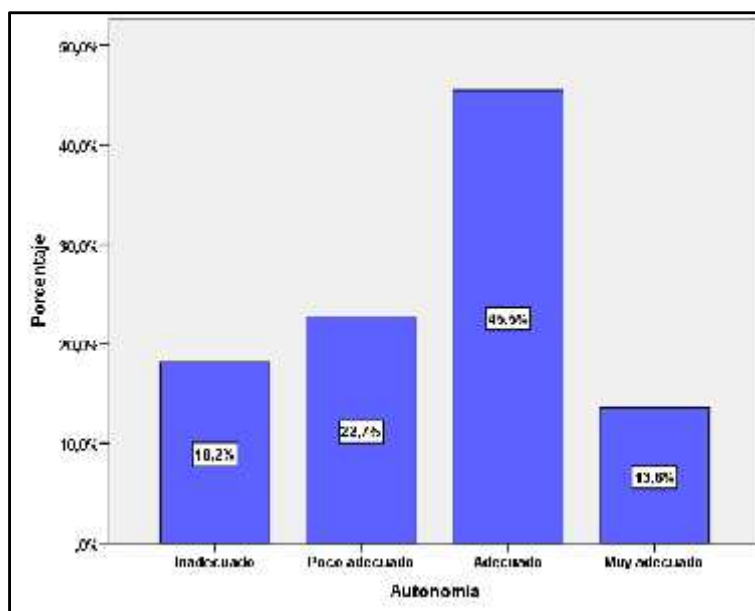
### 3.1.2. Resultados para dimensiones de Clima institucional

**TABLA 7 AUTONOMÍA**

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	4	18,2
POCO ADECUADO	5	22,7
ADECUADO	10	45,5
MUY ADECUADO	3	13,6
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 2 AUTONOMÍA**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

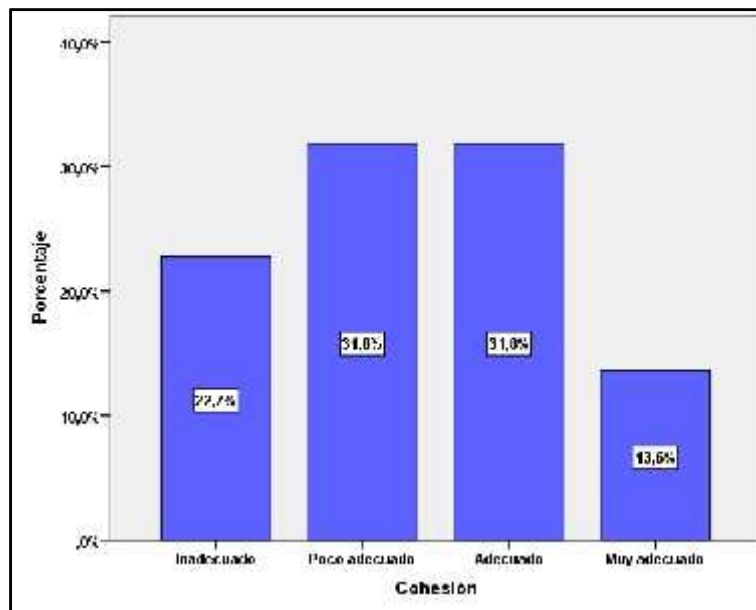
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Autonomía de la variable clima institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 18,2% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 22,7% considera que es poco adecuado, el 45,5% que es adecuado y el restante 13,6% que es muy adecuado.

**TABLA 8 COHESIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	5	22,7
POCO ADECUADO	7	31,8
ADECUADO	7	31,8
MUY ADECUADO	3	13,6
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 3 COHESIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

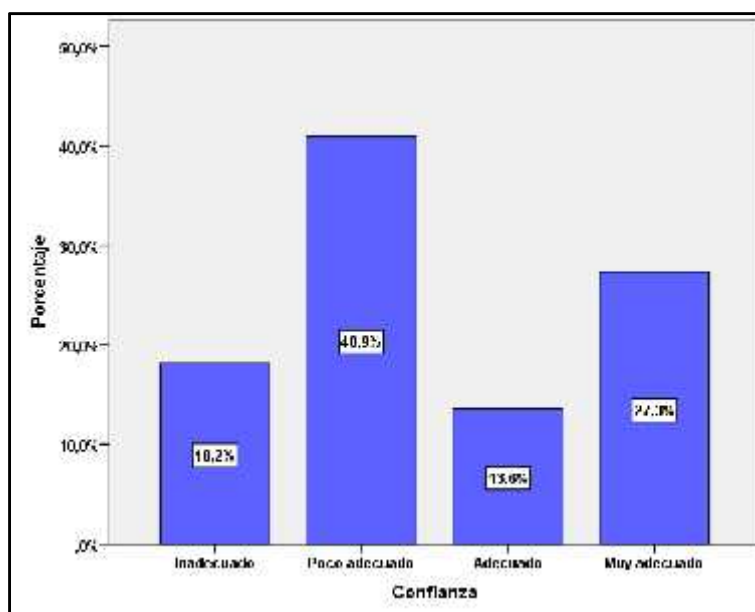
### **Interpretación y análisis:**

Los resultados para la dimensión Cohesión de la variable clima institucional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 22,7% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 31,8% considera que es poco adecuado, el 31,8% que es adecuado y el restante 13,6% que es muy adecuado.

**TABLA 9 CONFIANZA**

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	4	18,2
POCO ADECUADO	9	40,9
ADECUADO	3	13,6
MUY ADECUADO	6	27,3
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 4 CONFIANZA**

FUENTE: Elaboración propia

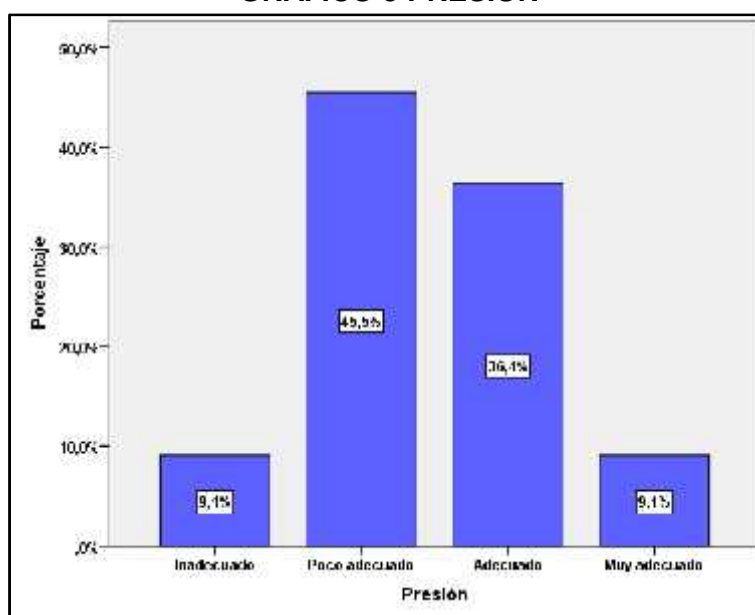
### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Confianza de la variable clima institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 18,2% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 40,9% considera que es poco adecuado, el 13,6% que es adecuado y el restante 27,3% que es muy adecuado.

**TABLA 10 PRESIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	2	9,1
POCO ADECUADO	10	45,5
ADECUADO	8	36,4
MUY ADECUADO	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 5 PRESIÓN**

FUENTE: Elaboración propia

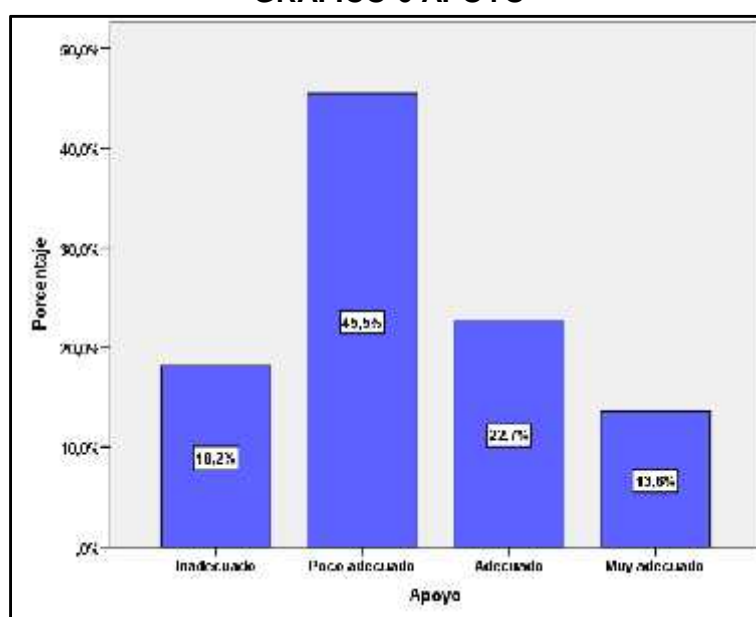
**Interpretación y análisis:**

Los resultados para la dimensión Presión de la variable clima institucional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 9,1% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 45,5% considera que es poco adecuado, el 36,4 que es adecuado y el restante 9,1% que es muy adecuado.

**TABLA 11 APOYO**

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	4	18,2
POCO ADECUADO	10	45,5
ADECUADO	5	22,7
MUY ADECUADO	3	13,6
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 6 APOYO**

FUENTE: Elaboración propia

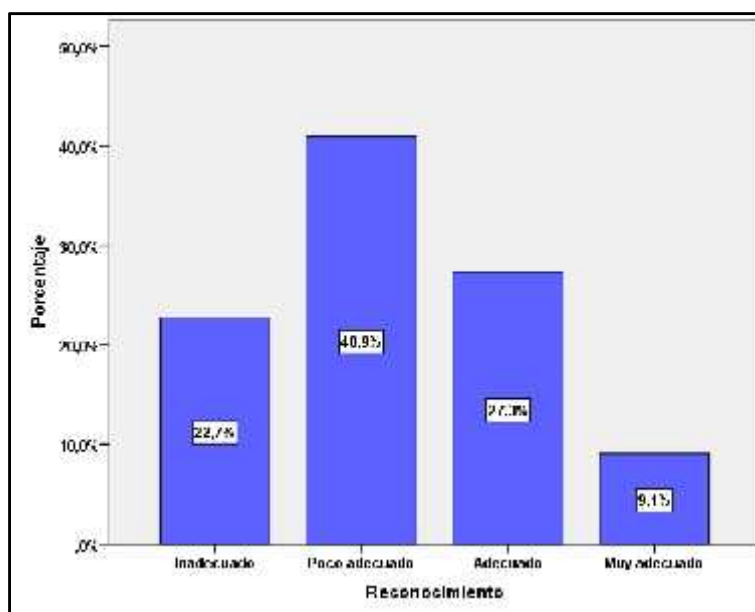
### **Interpretación y análisis:**

Los resultados para la dimensión Apoyo de la variable clima institucional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 18,2% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 45,5% considera que es poco adecuado, el 22,7% que es adecuado y el restante 13,6% que es muy adecuado.

**TABLA 12 RECONOCIMIENTO**

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	5	22,7
POCO ADECUADO	9	40,9
ADECUADO	6	27,3
MUY ADECUADO	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 7 RECONOCIMIENTO**

FUENTE: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Reconocimiento de la variable clima institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 22,7% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 40,9% considera que es poco adecuada, el 27,3% que es adecuada y el restante 9,1% que es muy adecuada.

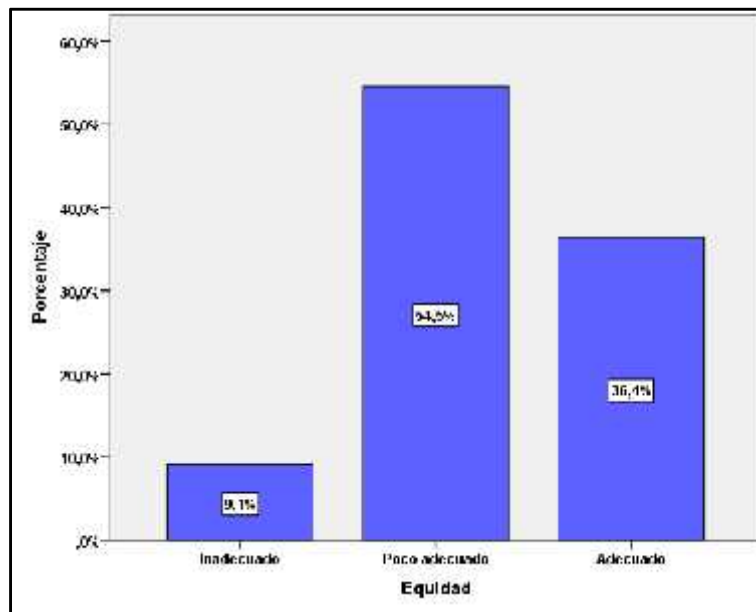


**TABLA 13 EQUIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	2	9,1
POCO ADECUADO	12	54,5
ADECUADO	8	36,4
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 8 EQUIDAD**



FUENTE: Elaboración propia

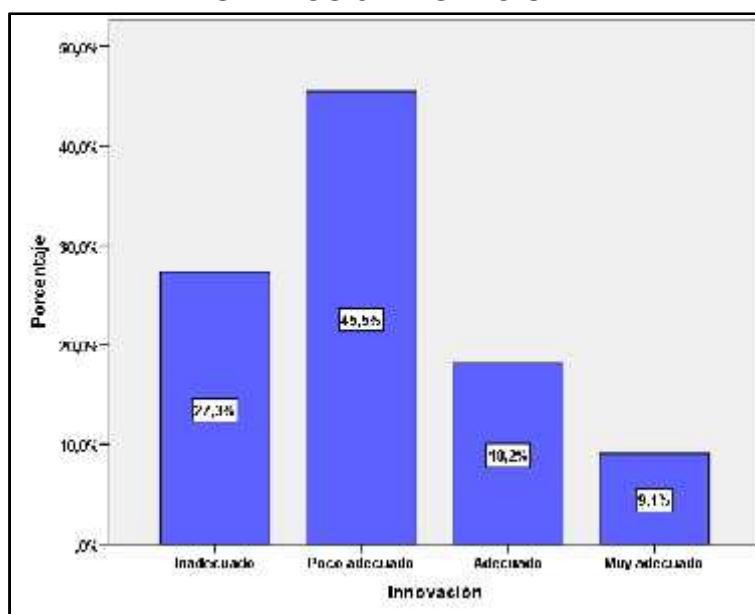
### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Equidad de la variable clima institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 9,1% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 54,5% considera que es poco adecuado, y el 36,4% que es adecuado.

**TABLA 14 INNOVACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	6	27,3
POCO ADECUADO	10	45,5
ADECUADO	4	18,2
MUY ADECUADO	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 9 INNOVACIÓN**

FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Innovación de la variable clima institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 27,3% de los encuestados consideran que esta es inadecuado, mientras que el 45,5% considera que es poco adecuado, el 18,2% que es adecuado y el restante 9,1% que es muy adecuado.

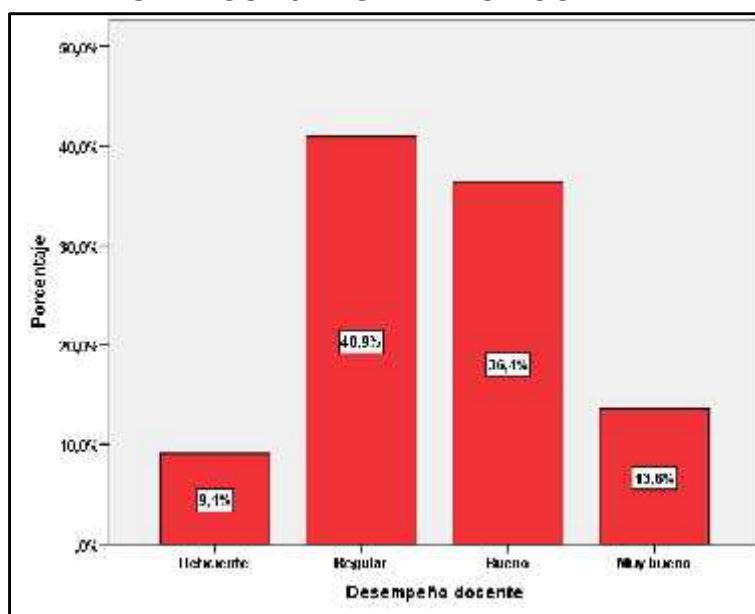
### 3.1.3. Resultados para Desempeño docente

**TABLA 15 DESEMPEÑO DOCENTE**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	9,1
REGULAR	9	40,9
BUENO	8	36,4
MUY BUENO	3	13,6
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 10 DESEMPEÑO DOCENTE**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 9,1% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 40,9% considera que es regular, el 36,4% que es bueno y el restante 13,6% que es muy bueno.

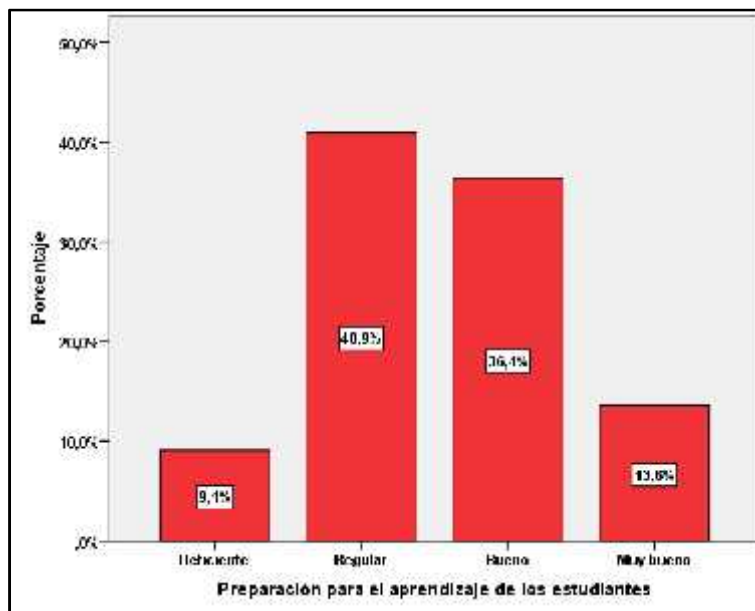
### 3.1.4. Resultados para dimensiones de Desempeño docente

**TABLA 16 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	9,1
REGULAR	9	40,9
BUENO	8	36,4
MUY BUENO	3	13,6
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 11 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

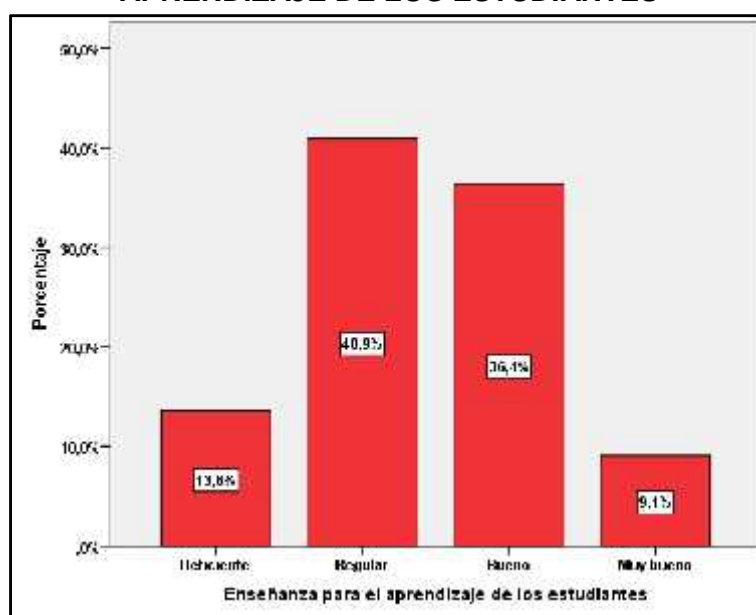
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 9,1% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 40,9% considera que es regular, el 36,4% que es bueno y el restante 13,6% que es muy bueno.

**TABLA 17 ENSEÑANZA PARA EL  
APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	13,6
REGULAR	9	40,9
BUENO	8	36,4
MUY BUENO	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 12 ENSEÑANZA PARA EL  
APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

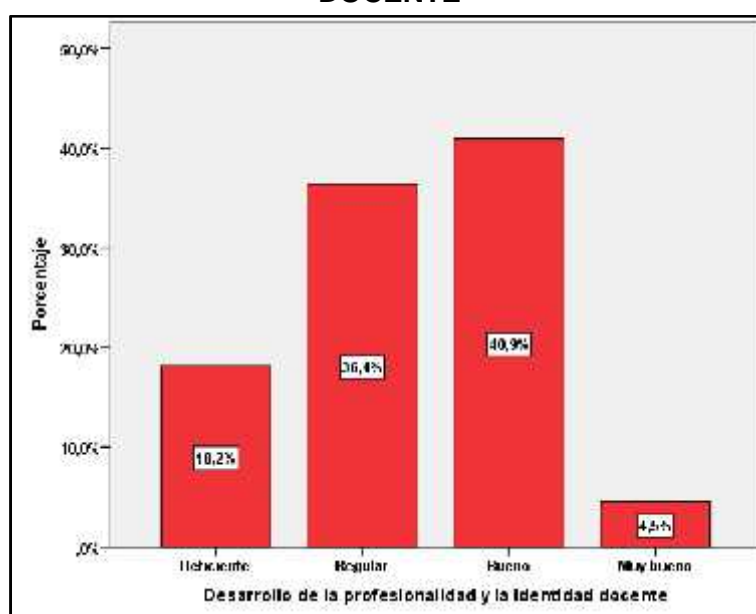
Los resultados para la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 13,6% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 40,9% considera que es regular, el 36,4% que es bueno y el restante 9,1% que es muy bueno

**TABLA 18 DESARROLLO DE LA  
PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD  
DOCENTE**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	18,2
REGULAR	8	36,4
BUENO	9	40,9
MUY BUENO	1	4,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 13 DESARROLLO DE LA  
PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD  
DOCENTE**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

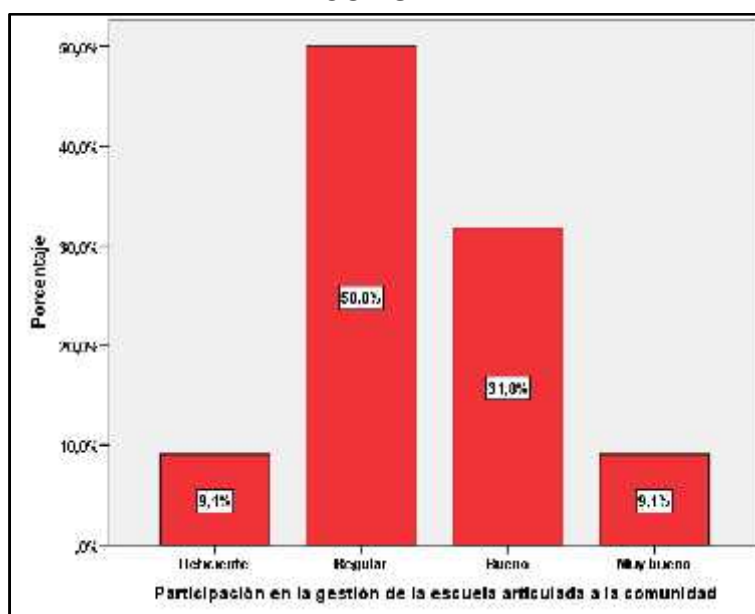
Los resultados para la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable Desempeño docente se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 18,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 36,4% considera que es regular, el 40,9% que es bueno y el restante 4,5% que es muy bueno

**TABLA 19 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	9,1
REGULAR	11	50,0
BUENO	7	31,8
MUY BUENO	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 14 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

Los resultados para la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable Desempeño docente se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 9,1% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 50,0% considera que es regular, el 31,8% que es bueno y el restante 9,1% que es muy bueno

### 3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables clima institucional y Desempeño docente

#### 3.2.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Clima institucional y Desempeño docente, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Tau de Kendall

**TABLA 20 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,059	9	,001
Razón de verosimilitud	24,511	9	,004
Asociación lineal por lineal	13,658	1	,000
N de casos válidos	22		

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Clima institucional y Desempeño docente son independientes estadísticamente Ha: Las variables Clima institucional y Desempeño docente no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 27,059$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Clima institucional y Desempeño docente no son independientes estadísticamente

**TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,755	,082	7,006	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:



Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Clima institucional y Desempeño docente no están correlacionadas		
	Ha: Las variables Clima institucional y Desempeño docente están correlacionadas		
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$		
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = (n_{11} - n_{12}) / \sqrt{(n_{11} + n_{12} + n_{21})(n_{11} + n_{12} + n_{22})}$		
Valor p calculado	$p = 0,00$		
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Clima institucional y Desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,755		

### 3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

#### 3.2.2.1. Correlación entre Autonomía y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES AUTONOMÍA Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,502	,129	3,469	,001
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Autonomía y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas		
	Ha: Las Dimensiones Autonomía y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas		
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$		
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = (n_{11} - n_{12}) / \sqrt{(n_{11} + n_{12} + n_{21})(n_{11} + n_{12} + n_{22})}$		
Valor p calculado	$p = 0,00$		
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Autonomía y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están		

correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,502

### 3.2.2.2. Correlación entre Cohesión y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COHESIÓN Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,743	,074	7,203	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Cohesión y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Cohesión y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (T_p - T_q) / \sqrt{(T_p + T_q + T_{E(2)}) (T_p + T_q + T_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Cohesión y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,743

### 3.2.2.3. Correlación entre Confianza y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONFIANZA Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,658	,120	4,392	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Confianza y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Confianza y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)})(n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Confianza y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,658

#### 3.2.2.4. Correlación entre Presión y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PRESIÓN Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,746	,099	5,346	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Presión y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Presión y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)})(n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Presión y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,746

### 3.2.2.5. Correlación entre Apoyo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES APOYO Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,603	,112	4,455	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Apoyo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Apoyo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{12}) / \sqrt{(n_{11} + n_{12} + n_{21} + n_{22})(n_{11} + n_{12} + n_{21} + n_{22})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Apoyo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,603

### 3.2.2.6. Correlación entre Reconocimiento y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES RECONOCIMIENTO Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,631	,108	4,657	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Reconocimiento y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Reconocimiento y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Reconocimiento y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,631

### 3.2.2.7. Correlación entre Equidad y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES EQUIDAD Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,740	,045	8,514	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Equidad y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Equidad y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Equidad y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,740

### 3.2.2.8. Correlación entre Innovación y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INNOVACIÓN Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,588	,078	6,001	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Innovación y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Innovación y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_b = (n_{11} - n_{11}^e) / \sqrt{(n_{11} + n_{11}^e + n_{11}^e(x)) (n_{11} + n_{11} + n_{11}(x))}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Innovación y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,588

### 3.2.2.9. Correlación entre Autonomía y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES AUTONOMÍA Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,531	,136	3,646	,000
N de casos válidos		22			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Autonomía y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Autonomía y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(1)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Autonomía y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,531

### 3.2.2.10. Correlación entre Cohesión y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COHESIÓN Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,677	,075	7,905	,000
N de casos válidos		22			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Cohesión y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Cohesión y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(1)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Cohesión y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,677

### 3.2.2.11. Correlación entre Confianza y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 32 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONFIANZA Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,652	,101	5,325	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Confianza y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Confianza y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_b = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{11}(x)) (n_{11} + n_{11} + n_{11}(y))}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Confianza y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,652

### 3.2.2.12. Correlación entre Presión y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 33 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PRESIÓN Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,533	,151	3,270	,001
N de casos válidos		22			



### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Presión y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Presión y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)})(n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Presión y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,533

### 3.2.2.13. Correlación entre Apoyo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 34 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES APOYO Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,458	,153	2,945	,003
N de casos válidos		22			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Apoyo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Apoyo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)})(n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Apoyo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,458

### 3.2.2.14. Correlación entre Reconocimiento y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 35 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES RECONOCIMIENTO Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,457	,179	2,417	,016
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Reconocimiento y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Reconocimiento y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{12}) / \sqrt{(n_{11} + n_{12} + n_{21} + n_{22})(n_{11} + n_{12} + n_{21})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Reconocimiento y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,457

### 3.2.2.15. Correlación entre Equidad y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 36 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES EQUIDAD Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,599	,082	6,437	,000
N de casos válidos		22			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Equidad y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Equidad y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(X)})(n_{11} + n_{11} + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Equidad y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,599

### 3.2.2.16. Correlación entre Innovación y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**TABLA 37 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INNOVACIÓN Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,524	,099	4,550	,000
N de casos válidos		22			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Innovación y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Innovación y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(X)})(n_{11} + n_{11} + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Innovación y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,524

### 3.2.2.17. Correlación entre Autonomía y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**TABLA 38 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES AUTONOMÍA Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,487	,147	3,213	,001
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Autonomía y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Autonomía y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{11(2)}) (n_{11} + n_{11} + n_{11(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Autonomía y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,487

### 3.2.2.18. Correlación entre Cohesión y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**TABLA 39 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COHESIÓN Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,536	,100	5,008	,000
N de casos válidos		22			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Cohesión y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Cohesión y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(X)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Cohesión y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,536

### 3.2.2.19. Correlación entre Confianza y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**TABLA 40 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONFIANZA Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,599	,137	4,130	,000
N de casos válidos		22			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Confianza y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Confianza y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(X)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Confianza y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,599

### 3.2.2.20. Correlación entre Presión y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**TABLA 41 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PRESIÓN Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,433	,172	2,477	,013
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Presión y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Presión y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadístico de contraste	$T_b = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{11}(x)) (n_{11} + n_{11} + n_{11}(y))}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Presión y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,433

### 3.2.2.21. Correlación entre Apoyo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**TABLA 42 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES APOYO Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,358	,155	2,274	,023
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Apoyo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Apoyo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Apoyo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es bajo, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,358

### 3.2.2.22. Correlación entre Reconocimiento y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**TABLA 43 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,257	,211	1,194	,233
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Reconocimiento y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Reconocimiento y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Reconocimiento y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es bajo, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,257

### 3.2.2.23. Correlación entre Equidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**TABLA 44 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES EQUIDAD Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,449	,119	3,730	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Equidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Equidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_b = (n_{11} - n_{11}^e) / \sqrt{(n_{11} + n_{11}^e + n_{11}^e)(n_{11} + n_{11} + n_{11}^e)}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Equidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,449

### 3.2.2.24. Correlación entre Innovación y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**TABLA 45 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,576	,090	4,910	,000
N de casos válidos		22			



### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Innovación y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Innovación y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(X)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Innovación y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,576

### 3.2.2.25. Correlación entre Autonomía y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**TABLA 46 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES AUTONOMÍA Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,664	,072	7,598	,000
N de casos válidos		22			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Autonomía y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Autonomía y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(X)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Autonomía y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,664

### 3.2.2.26. Correlación entre Cohesión y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**TABLA 47 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COHESIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,680	,087	6,459	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Cohesión y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Cohesión y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{12}) / \sqrt{(n_{11} + n_{12} + n_{21})(n_{11} + n_{12} + n_{22})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Cohesión y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,680

### 3.2.2.27. Correlación entre Confianza y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**TABLA 48 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONFIANZA Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,887	,064	8,605	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Confianza y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Confianza y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Confianza y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,887

### 3.2.2.28. Correlación entre Presión y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**TABLA 49 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PRESIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,638	,103	4,723	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Presión y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Presión y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Presión y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,638

### 3.2.2.29. Correlación entre Apoyo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**TABLA 50 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES APOYO Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,479	,131	3,301	,001
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Apoyo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Apoyo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(AB)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Apoyo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,479

### 3.2.2.30. Correlación entre Reconocimiento y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**TABLA 51 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES RECONOCIMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,575	,129	3,699	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Reconocimiento y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Reconocimiento y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Reconocimiento y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,575

### 3.2.2.31. Correlación entre Equidad y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**TABLA 52 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES EQUIDAD Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,619	,106	4,727	,000
N de casos válidos		22			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Equidad y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Equidad y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}) / \sqrt{(n_{11} + n_{11} + n_{E(2)}) (n_{11} + n_{11} + n_{E(1)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Equidad y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,619

### 3.2.2.32. Correlación entre Innovación y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**TABLA 53 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INNOVACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,570	,125	3,678	,000
N de casos válidos		22			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Innovación y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Innovación y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$T_E = (n_{11} - n_{11}') / \sqrt{(n_{11} + n_{11}' + n_{11}''(x)) (n_{11} + n_{11}' + n_{11}''(r))}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Innovación y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,570

#### IV. DISCUSIÓN

A continuación, presentamos la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio

Respecto a la hipótesis general cuyo enunciado afirma que existe relación entre las variables clima institucional y desempeño docente, los resultados de la presente investigación confirman dicha hipótesis, es así que la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson nos permite afirmar que existe relación entre las dos variables en forma análoga, ambas variables no son independientes estadísticamente. Asimismo, el análisis de correlación entre las variables de estudio nos permite afirmar que las variables clima institucional y desempeño docente guardan entre si una covariación positiva la cual es expresada en términos del coeficiente correlación Tau de Kendall, el cual asume el valor de 0,755, valor que muestra una correlación alta y directa, lo cual quiere decir que mejores resultados para el clima institucional se asocian con mejores resultados del desempeño docente. Al respecto Nieves (1994) en su estudio denominado desempeño docente y clima organizacional muestra que existe un nexo importante entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes, es así que mejores desempeños se dan cuando el maestro se desenvuelve en un ambiente en el cual existe las condiciones para trabajar en equipo, donde existe una comunicación adecuada y un espíritu de trabajo propicio para alcanzar los objetivos propuestos.

Respecto a las hipótesis específicas primera y segunda, estas se refieren al estado en el cual se encuentran tanto el clima institucional y el desempeño docente, los resultados muestran que el 13,6% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 40,9% considera que es poco adecuado, el 27,3% que es adecuado y el restante 18,2% que es muy adecuado, resultados que expresan los desajustes que se dan en cuanto al clima institucional producto de problemas en cuanto a la comunicación organizacional, la falta de habilidades interpersonales, las deficiencias en la resolución de problemas; mientras que para la variables desempeño docente se tuvo que el 9,1% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 40,9% considera que es regular, el 36,4% que es bueno y el restante 13,6% que es muy bueno, resultados que reflejan el

reconocimiento por parte de los docentes que no existe un desempeño docente adecuado en una gran parte de los docentes, pero ello no se debe solamente a la tarea del docente, sino en ello confluyen una serie de factores que tienen que ver con la infraestructura de las instituciones educativas, el empleo limitado de materiales educativos, la baja calidad de materiales que el estado compra para distribuir entre los estudiantes, las recompensas y remuneraciones que se brindan a los docentes que hacen que esta carrera se poco atractiva, a decir de Méndez (2003) el desempeño docente es afectado por múltiples factores y de ahí que las soluciones para mejorar el desempeño docente no solo pasan por realizar una legislación, sino que se tomen acciones en diferentes frentes que hagan que la profesión docente sea un actividad que genere expectativas entre los docentes .

.



## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Con un nivel de confianza del  $95\% = 0.95$ , y al nivel de significancia del  $5\% = 0.05$ , se confirma que, si existe correlación entre las variables clima institucional y Desempeño docente, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,755, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

**Segunda:** Respecto a la variable clima institucional, se concluye que el 13,6% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 40,9% considera que es poco adecuado, el 27,3% que es adecuado y el restante 18,2% que es muy adecuado.

**Tercera:** Respecto a la variable Desempeño docente se concluye que el 9,1% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 40,9% considera que es regular, el 36,4% que es bueno y el restante 13,6% que es muy bueno

**Cuarta:** Con un nivel de confianza del  $95\% = 0.95$ , y al nivel de significancia del  $5\% = 0.05$ , se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables clima institucional y Desempeño docente, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que indican que existe correlación moderada en todos los casos , es decir que cuanto mejor se el clima institucional, el desempeño docentes alcanzara mejores resultados.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Que los funcionarios del ministerio de educación por medio de las UGEL y en coordinación con instituciones aliadas implemente capacitaciones de sensibilización sobre un clima institucional adecuado en las instituciones educativas de nuestra localidad como es en los distritos de Tambobamba y que ello conlleve a un trabajo mancomunado con toda la comunidad educativa.

**Segunda:** • Se sugiere que los maestros y maestras deben promover a través de grupos focales y con apoyo de instituciones aliadas seminario ó cursos de superación profesional que les enfoque a desarrollar un buen desempeño docente y que ello repercuta como producto positivo en los alumnos a través de una educación de calidad a nivel de sus instituciones educativas.

**Tercera:** Se sugiere a los docentes que si toman en cuenta el presente trabajo de investigación superen las dificultades que encuentren en el presente, puesto que todo trabajo de investigación es perfectible.

## VII. REFERENCIAS

- Alvarado. O. (2003) Influencia del Liderazgos en la competitividad de las organizaciones peruanas, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima Institucional revista de Psicología del deporte- Recuperado de <http://www.buenas tareas com /ensayo clima organizacional>.
- Borda. C. (2014). Clima Institucional y el Rendimiento Académico de la Institución Educativa San Francisco de Asís deTambobamba-2014- Tesis - Universidad Cesar Vallejo.
- Birkenbihl. M. (1990). Formulación Educativa, Madrid. Paraninfo.
- Bohorquez,F.(2004). Educacion basada en competencias universidad del Cauca-Colombia
- Chiavenato (2000).es el comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados.Mexico , Editorial lenares
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. I. (2000-2004). Administración de Personal. Editorial Continente. México.
- Chiang, M., Martin, J., Nuñez, & A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson
- García, R. (2012). Hacia una Gestión Educativa desde la Práctica docente Colaborativa. *UNP Universidad Pedagógica Nacional*.

- Garner (1997) La instrucción basada en la investigación sobre el aprendizaje.  
Universidad Iberoamericana México
- Gomez,M. y Vicario ,OM.(2008).Clima organizacional .Mexico, editorial UNAM.
- Hellriegel ,Stocum (2009).Clima organizacional. Mexico,Editorial Thomson
- Fernández. T. (2000). Tesis Influencia del clima Organizacional en el Desempeño docente en las Institución Educativa de la UGEL 14.
- Kaplan, R., & Saccuzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas*. México: Mc Graw Hill.
- Koys, D., & Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265-385.
- Martín. B. (2003). Clima de trabajo y organización que aprenden (2daEdic) España.
- MARTÍNEZ-SALANOVA SÁNCHEZ, E. (1999): "*Los desafíos de las nuevas tecnologías en los procesos educativos*"
- Méndez. G, (2003). Desempeño Docente y clima Institucional-Colombia  
Universidad del Rosario.
- MINEDU (2013). Evaluación del Desempeño Docente. Lima
- Ministerio de Educación (2013-2014). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima
- MINEDU. (2013). Rutas del Aprendizaje. Lima.
- Moreno, I. (2004). Depatamento de didáctica y Organización Escolar faculta de Educación. Madrid: Universidad Complutense.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente; Fundamentos, modelos e instrumentos:. Bogotá: Cooperativa Editorial Maestroio .
- Nieves. E (1994-1995). Evaluación docente, un estudio realizado en el liceo Agustín Codazzi de Maracay. Estado de Aragua.
- Perales, P. (2006). La significación de la Práctica Educativa. México: Paidós Educador.

- Rojas, E. (2012). Gestión Educativa en las Instituciones Educativas. Requena: Perú.
- Rojas, J (2010). Clima Institucional-Universidad San Martín de Porras-Lima-Perú.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. Editorial Printice Hall-Mexico.
- Saccsa, J (2010). Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centro Educativos de Educación Alternativa de San Martín de Porras-Universidad Mayor de San Marcos –Lima Perú.
- Sandoval, C. (2004) Concepto y dimensiones de Clima organizacional. Hitos de Ciencias Administrativas
- Saravia, L Y Lopez,M.(2008). La evaluación del desempeño docente una experiencia en construcción –Revista iberoamericana de evaluación educativa. Referencia electrónica recuperado el 25 de enero del 2017 de: <http://www.revista-iberoamericana-de-la-educacion.com>
- Stoner,J.(1994).Administra. 5ta edición.Mexico,editorial Printice Hall Hispanoamericana
- Wenger, E. (2001). Comunidades de Práctica: Aprendizaje e identidad. Barcelona: Paidó

# ANEXO 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

### TÍTULO: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FRANCISCO DE ASÍS DE TAMBOBAMBA COTABAMBAS APURÍMAC 2017

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?	Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017	Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017	<b>Variable 1</b> Clima Institucional <b>Variable 2</b> Desempeño docente	<b>TIPO:</b> Básica <b>DISEÑO:</b> No experimental Descriptivo Correlacional <b>POBLACIÓN</b> Docentes de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
<p>¿Cómo es el clima institucional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?</p> <p>¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?</p>	<p>Describir el clima institucional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017</p> <p>Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017</p> <p>Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017</p>	<p>El clima institucional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017 es poco adecuado</p> <p>El desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017 es regular</p> <p>Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomía</li> <li>Cohesión</li> <li>Confianza</li> <li>Presión</li> <li>Apoyo</li> <li>Reconocimiento</li> <li>Equidad</li> <li>Innovación</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> <li>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> </ul>	<p><b>MUESTRA</b> 22 docentes de la I.E. San Francisco de Asís.</p> <p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b> Encuesta Observación Cuestionario sobre Clima Institucional y Cuestionario sobre desempeño docente</p> <p><b>METODO ANÁLISIS DE DATOS:</b> - SPSS versión 23 -Excel -Análisis cuantitativo -Tablas y gráficos estadísticos - Prueba de hipótesis.</p>

**ANEXO 02**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

**TÍTULO: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FRANCISCO DE ASÍS DE TAMBOBAMBA COTABAMBAS APURÍMAC 2017**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> El clima institucional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 1999)	<b>AUTONOMÍA</b> Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)	) Posee autodeterminación ) Toma decisiones oportunamente ) Organiza su trabajo
	<b>COHESIÓN</b> Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de la atmosfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)	) Existe atmósfera amigable ) Trabajo en equipo ) Relaciones interpersonales
	<b>CONFIANZA</b> La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)	) Asertividad en la comunicación ) Confianza en el director(a)
	<b>PRESIÓN</b> La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)	) Supervisión del trabajo ) Sobrecarga laboral
	<b>APOYO</b> La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo. prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)	) Respaldo al trabajo realizado ) Tolerancia en el trabajo ) Interés por el desarrollo profesional

	<p style="text-align: center;"><b>RECONOCIMIENTO</b></p> <p>La percepción que tiene los miembros de la organización con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa. prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, &amp; Nuñez, 2010)</p>	<p>) Valoración del trabajo realizado</p> <p>) Estímulos por el trabajo sobresaliente</p>
	<p style="text-align: center;"><b>EQUIDAD</b></p> <p>La percepción que tiene los miembros de la organización con respecto al trato equitativo o en función al trabajo realizado. Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, &amp; Nuñez, 2010)</p>	<p>) Imparcialidad en el trabajo</p> <p>) Trato equitativo por parte del director(a)</p>
	<p style="text-align: center;"><b>INNOVACIÓN</b></p> <p>La percepción que se tiene del ánimo que tienen para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo en donde tenga poco o nada de experiencia. prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, &amp; Nuñez, 2010)</p>	<p>) Apoyo a la creatividad</p> <p>) Respaldo a iniciativas de innovación</p>
<p><b>DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p>Es el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el</p>	<p style="text-align: center;"><b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b></p> <p>Son Mecanismos que implementa la institución educativa para asegurar el aprendizaje, el desarrollo de las competencias y la formación integral de los niños y adolescentes. Incluye la organización del currículo, prácticas pedagógicas, recursos didácticos, herramientas de evaluación y el soporte institucional para fortalecer las competencias docentes, disciplinares y pedagógicas, a través del monitoreo y acompañamiento de los docentes, MINEDU (2012).</p>	<p>) Planificación del trabajo pedagógico.</p> <p>) Conocimiento de características sociales, culturales y cognitivas</p> <p>) Selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b></p> <p>Es la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (MINEDU, 2012).</p>	<p>) Conducción del proceso de enseñanza</p> <p>) Manejo de clima, motivación de aprendizaje</p> <p>) Manejo de estrategias metodológicas</p> <p>) Manejo de estrategias de evaluación</p> <p>) Uso de recursos didácticos</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b></p> <p>Es el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de</p>	<p>) Procesos y prácticas en la comunidad profesional de docentes</p> <p>) Reflexión sobre la práctica pedagógica</p> <p>) Responsabilidad en los procesos y resultados de aprendizaje</p> <p>) Manejo de información sobre políticas educativas</p>



proceso de enseñanza – aprendizaje (Díaz, (2006)	información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (MINEDU, 2012)	
	<p><b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b></p> <p>Esta entendida como la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Requiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (MINEDU, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>) Participación en la gestión educativa</li> <li>) Comunicación con los actores de la comunidad educativa</li> <li>) Contribución en el clima institucional</li> <li>) Valoración y respeto a la comunidad</li> </ul>

**ANEXO 03**  
**MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**TÍTULO: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FRANCISCO DE ASÍS DE TAMBOBAMBA COTABAMBAS APURÍMAC 2017**

**Variable: Clima Institucional**

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<b>AUTONOMÍA</b>	Posee autodeterminación	18%	05	1. Yo propongo mis propias actividades de trabajo 2. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Toma decisiones oportunamente			3. Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo 4. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	
	Organiza su trabajo			5. Organizo mi trabajo de acuerdo a mis propios criterios	
<b>COHESIÓN</b>	Existe atmósfera amigable	14%	04	6. Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre si 7. Entre las personas que trabajamos en mi institución educativa existe una preocupación y cuidado por el otro.	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3))
	Trabajo en equipo			8. Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi institución educativa	
	Relaciones interpersonales			9. Siento que tengo muchas cosas en común con las personas que trabaja en mi institución educativa	
<b>CONFIANZA</b>	Asertividad en la comunicación	14%	04	10. El director(a) es una persona con quien se puede hablar abiertamente 11. Puedo confiar en que el director(a) no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Confianza en el director(a)			12. El director(a) es una persona de principios definidos 13. El director(a) cumple con los compromisos que adquiere conmigo	
<b>PRESIÓN</b>	Supervisión del trabajo	18%	05	14. Mi trabajo es supervisado constantemente 15. La supervisión educativa me genera mucho estrés	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Sobrecarga laboral			16. Me siento como si nunca tuviese tiempo libre 17. Me siento estresado por el trabajo 18. Llevo mucho trabajo a casa	
<b>APOYO</b>	Respaldo al trabajo realizado	14%	04	19. Puedo contar con la ayuda del director(a) cuando las necesito	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2)
	Tolerancia en el trabajo			20. Es fácil hablar con el director(a) sobre problemas relacionados con el trabajo	

	Interés por el desarrollo profesional			21. A mi director(a) le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta institución. 22. Mi director(a) me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores	Siempre (3)
<b>RECONOCIMIENTO</b>	Valoración del trabajo realizado	07%	02	23. Mi director(a) es rápido para reconocer una buena ejecución	Nunca (0)
	Estímulos por el trabajo sobresaliente			24. Recibo estímulos cuando realizado en forma sobresaliente mi trabajo	A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
<b>EQUIDAD</b>	Valoración del trabajo realizado	07%	02	25. Se valora en forma equitativa el trabajo realizado por el personal en mi institución educativa	Nunca (0)
	Estímulos por el trabajo sobresaliente			26. Se estimula en forma imparcial por parte de la dirección, por el trabajo realizado en forma sobresaliente	A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
<b>INNOVACIÓN</b>	Apoyo a la creatividad	07%	02	27. En mi institución educativa la creatividad recibe apoyo por parte de la dirección	Nunca (0)
	Respaldo a iniciativas de innovación			28. En mi institución educativa se promueve nuevas formas de hacer las cosas	A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
<b>TOTALES</b>		100%	28		

#### Variable: Desempeño docente

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	Planificación del trabajo pedagógico	28%	09	1. Elabora la planificación curricular analizando con sus compañeros. 2. Realiza la diversificación anual 3. Cuenta con su unidad didáctica del área que enseña. 4. Utiliza el cartel de capacidades	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Conocimiento de características sociales, culturales y cognitivas			5. Toma de las características individuales de los estudiantes 6. Realiza el diagnóstico sociocultural y evolutivo de sus estudiante y comunidad 7. Atiende las necesidades y demandas de sus estudiantes	
	Selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje			8. Utiliza recursos tecnológicos diversos, para elaborar sesiones de aprendizaje 9. Emplea diversos métodos y técnicas pertinentes para evaluar los aprendizajes de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>	Conducción del proceso de enseñanza	34%	11	10. Hace el control permanente de la ejecución de su programación, como de los aprendizajes.	Nunca (0) A veces (1)

<b>DE LOS ESTUDIANTES</b>				11. Propicia oportunidades para que el estudiante aplique sus conocimientos en la solución de sus problemas.	Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Manejo de clima, motivación de aprendizaje			12. Promueve un ambiente acogedor de respeto cooperación para el logro de los aprendizajes. 13. Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes, con criterio éticos, normas de convivencia en forma pacífica. 14. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesibles para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la necesidad del estudiante	
	Manejo de estrategias metodológicas			15. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueve el pensamiento crítico y creativo que motive a aprender. 16. Ayuda a desarrollar sus propias estrategias para aprender, retener organizar la información, mapas conceptuales, mentales y esquemas.	
	Manejo de estrategias de evaluación			17. Sistematiza los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. 18. Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes	
	Uso de recursos didácticos			19. Realiza la secuencia didáctica planificada en sus sesiones de aprendizaje 20. Emplea recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos tengan acceso a ellos de manera oportuna	
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULAD A LA COMUNIDAD</b>	Participación en la gestión educativa	19%	06	21. Participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Comunicación con los actores de la comunidad educativa			22. Tiene comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa	
	Contribución en el clima institucional			23. Participa activamente en la mejora del clima institucional 24. Contribuye al establecimiento de un clima institucional favorable	
	Valoración y respeto a la comunidad			25. Contribuye a la valoración de costumbres y respetando sus creencias de la comunidad. 26. Valora con respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.	
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	Procesos y prácticas en la comunidad profesional de docentes	19%	06	27. Participa en la generación del desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades del estudiante 28. Realiza trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Reflexión sobre la práctica pedagógica			29. Refecciona en las comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de todos los estudiantes. 30. Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica y la de sus colegas	

	Responsabilidad en los procesos y resultados de aprendizaje			31. Cumple con responsabilidad los procesos pedagógicos en el aprendizaje de los estuantes	
	Manejo de información sobre políticas educativas			32. Manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.	
TOTALES		100%	32		

## ANEXO 04

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

## CUESTIONARIO

### Clima institucional

INSTRUCCIONES: Estimado colega, lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT		VALORACION			
NUNCA		0			
A VECES		1			
CON FRECUENCIA		2			
SIEMPRE		3			
N°	ITEMS	Valoración			
		0	1	2	3
01	Yo propongo mis propias actividades de trabajo				
02	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo				
03	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo				
04	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo				
05	Organizo mi trabajo de acuerdo a mis propios criterios				
06	Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre si				
07	Entre las personas que trabajamos en mi institución educativa existe una preocupación y cuidado por el otro				
08	Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi institución educativa				
09	Siento que tengo muchas cosas en común con las personas que trabaja en mi institución educativa				
10	El director(a) es una persona con quien se puede hablar abiertamente				
11	Puedo confiar en que el director(a) no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial				
12	El director(a) es una persona de principios definidos				
13	El director(a) cumple con los compromisos que adquiere conmigo				
14	Mi trabajo es supervisado constantemente				
15	La supervisión educativa me genera mucho estrés				
16	Me siento como si nunca tuviese tiempo libre				
17	Me siento estresado por el trabajo				
18	Llevo mucho trabajo a casa				
19	Puedo contar con la ayuda del director(a) cuando las necesito				
20	Es fácil hablar con el director(a) sobre problemas relacionados con el trabajo				
21	A mi director(a) le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta institución				
22	Mi director(a) me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores				
23	Mi director(a) es rápido para reconocer una buena ejecución				

24	Recibo estímulos cuando realizado en forma sobresaliente mi trabajo				
25	Se valora en forma equitativa el trabajo realizado por el personal en mi institución educativa				
26	Se estimula en forma imparcial por parte de la dirección, por el trabajo realizado en forma sobresaliente				
27	En mi institución educativa la creatividad recibe apoyo por parte de la dirección				
28	En mi institución educativa se promueve nuevas formas de hacer las cosas				

Gracias por tu colaboración

## DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado docente lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA		VALORACION			
Nunca		0			
A veces		1			
Con frecuencia		2			
Siempre		3			
N°	ITEMS	Valoración			
		0	1	2	3
1	Elabora la planificación curricular analizando con sus compañeros				
2	Realiza la diversificación anual				
3	Cuenta con su unidad didáctica del área que enseña				
4	Utiliza el cartel de capacidades				
5	Toma de las características individuales de los estudiantes				
6	Realiza el diagnostico sociocultural y evolutivo de sus estudiante y comunidad				
7	Atiende las necesidades y demandas de sus estudiantes				
8	Utiliza recursos tecnológicos diversos, para elaborar sesiones de aprendizaje				
9	Emplea diversos métodos y técnicas pertinentes para evaluar los aprendizajes de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes				
10	Hace el control permanente de la ejecución de su programación, como de los aprendizajes				
11	Propicia oportunidades para que el estudiante aplique sus conocimientos en la solución de sus problemas				
12	Promueve un ambiente acogedor de respeto cooperación para el logro de los aprendizajes.				

13	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes, con criterio éticos, normas de convivencia en forma pacífica				
14	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesibles para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la necesidad del estudiante				
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueve el pensamiento crítico y creativo que motive a aprender				
16	Ayuda a desarrollar sus propias estrategias para aprender, retener organizar la información, mapas conceptuales, mentales y esquemas				
17	Sistematiza los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna				
18	Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes				
19	Realiza las secuencias didácticas planificadas en sus sesiones de aprendizaje				
20	Emplea recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos tengan acceso a ellos de manera oportuna				
21	Participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional				
22	Tiene comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa				
23	Participa activamente en la mejora del clima institucional				
24	Contribuye al establecimiento de un clima institucional favorable				
25	Contribuye a la valoración de costumbres y respetando sus creencias de la comunidad				
26	Valora con respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes				
27	Participa en la generación del desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades del estudiante.				
28	Realiza trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional				
29	Reflexiona en las comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de todos los estudiantes				
30	Reflexiona sistemática sobre su práctica pedagógica y la de sus colegas				
31	Cumple con responsabilidad los procesos pedagógicos en el aprendizaje de los estudiantes				
32	Manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional				

Gracias por tu colaboración



## ANEXO 05

### SOLICITUD DE AUTORIZACION

SOLICITO: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS DE INVESTIGACION

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 50627 DE "SAN FRANCISCO DE ASIS" DE TAMBOBAMBA.

PROFESOR GUSTAVO ECHEGARAY MENCHACA

Yo, Pilar Abarca Ortega identificada con DNI, N° 31420108 con domicilio legal en la calle San Martin S/N de esta localidad, profesora de aula de la institución Educativa "San Francisco de Asis" de Tambobamba Ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente.

Que, teniendo la necesidad de concluir mis estudios de pos grado me permití realizar una investigación en la institución que Ud. Dirige acertadamente, para lo cual solicito a su digna autoridad su autorización para la aplicación de las encuestas a los señores docentes que laboran en dicha institución. Señor director toda investigación contribuye al desarrollo y mejora de la institución por lo tanto, el resultado de esta investigación estará poniendo a disposición de su dirección para conocimiento de todo el personal.

POR LO EXPUESTO

Ruego a Ud. Señor director tenga a bien de acceder a mi solicitud por estar de acuerdo con las normas vigentes de la investigación educativo.

Atentamente

Tambobamba 15 de mayo del 2017



Pilar Abarca Ortega



V° B°



Prof. Gustavo Echeagaray Menchaca

**ANEXO 06**

**EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS**





